



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

La formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León
de Posligua” Ecuador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Caicedo Quinteros, Sara Ingrid (ORCID: 0000-0001-7596-2261)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hidelgardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad de la Educación

**PIURA – PERÚ
2019**

Dedicatoria

En primer lugar este trabajo investigativo se lo dedico a DIOS ya que es el quien me da la sabiduría para tomar decisiones en mi vida en las acertadas me respalda y en las erróneas me sustenta, me da la fuerza y fortalece para levantarme y continuar. En segundo lugar se la dedico a mi madre ya que es ella esa persona quien siempre está allí presta para guiarme con sus sabios consejos e inducirme a ser una persona con misión y visión en la vida, a no estancarse sino ser una mujer aguerrida y arriesgada gracias mamá.

Agradecimiento

En primera instancia agradezco a DIOS por haberme guiada en todo y guardarme en todo momento, puesto que es el quien ha sido mi mayor consuelo en momentos de desesperación y desconsuelo, él ha sido mi torre fuerte quien me ha ayudado a travesar momentos de aflicción.

Gracias doy a mi madre por estar pendiente de mí, orara a DIOS por mí, alentarme a continuar sin desmayar. Gracias a Líder Tutiven (mi novio) pues él ha desempeñado un papel muy importante durante mis estudios, puesto que siempre me motiva a crecer como persona y como profesional, pues él ha sido mi aliado en muchas cosas y ha sido de gran apoyo en mi vida.

Así mismo estoy agradecida con mis profesores de la maestría en la UCV puesto que ellos transmitieron sus conocimientos hacía mí y algunos de ellos desarrollaron en sus clases temas que impactaron mi forma de pensar por lo que esto influyó en mi ser y así despejar paradigmas y en algunos casos a sacudirlos por completo. A quien ha sido mi tutor de tesis Dr. Tamariz Hidelgado, muchas gracias por la paciencia que me ha brindado en la realización de las respectivas correcciones durante este trabajo arduo de investigación.

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:30AM del día 10 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: la formación continua y el desempeño docente en la institución Educativa "Lcda. Clara León de Posigua" Ecuador, 2019, presentada/o por el /la bachiller CAICEDO QUINTEROS, Sara Ingrid.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBADO
POR MAYORIA

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Piura, 10 DE DICIEMBRE DE 2019

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE



DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO

DR. DIEGO CUBAS CARLOS
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Yo, Sara Ingrid Caicedo Quinteros, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con CI. N° 0926106626, con la tesis titulada: “La formación continua y el desempeño docente en la Institución educativa “Lcda. Clara León de Posligua”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad “Cesar Vallejo”.

Piura, mayo de 2019



Sara Ingrid Caicedo Quinteros

C.I.0926106626

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	19
2.1 Tipo y diseño de investigación	19
2.2 Operacionalización de variables.....	20
2.3 Población, muestra y muestreo	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
Técnica.....	23
2.5 Procedimiento	25
2.6 Métodos de análisis de datos	25
2.7 Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44
Anexo No. 1: Instrumento de recolección de datos de la variable formación continua	44
Anexo No. 2: Instrumento de recolección de datos de la variable desempeño docente	46
Anexo No. 3: Ficha técnica de la formación continua	48
Anexo No. 4: Ficha técnica desempeño docente	50
Anexo No. 5: Base de datos de variable formación continua.....	52
Anexo No. 6: Base de datos de variable desempeño docente.....	53

Anexo No. 7: Fiabilidad del instrumento de formación continua	54
Anexo No. 8: Fiabilidad del instrumento desempeño docente	59
Anexo No. 9: Matriz de validación del instrumento formación continua	63
Anexo No. 10: Matriz de validación del instrumento de la variable desempeño docente.....	67
Anexo No. 11: Solicitud de permiso para realizar estudio	71
Anexo No. 12: Aprobación de solicitud de estudio.....	72
Anexo No. 13: Consentimiento informado.....	73
Anexo No. 14: Fotografías	74
Anexo No. 15: Acta de aprobación de originalidad	76
Anexo No. 16: Porcentaje de similitud.....	77
Anexo No. 17: Autorización de publicación de tesis	78
Anexo No. 18: Versión final de trabajo de investigación.....	79

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de la Población	23
Tabla 2 Nivel de formación continua y desempeño docente.....	26
Tabla 3 Nivel de dimensión necesidades educativas y desempeño docente	27
Tabla 4 Nivel de la dimensión necesidades pedagógicas y desempeño docente.....	28
Tabla 5 Nivel de la dimensión necesidades humanas y desempeño docente	29
Tabla 6 Correlación entre la formación continua y el desempeño docente.....	30
Tabla 7 Correlación entre las necesidades educativas y el desempeño docente	31
Tabla 8 Correlación entre las necesidades pedagógicas y el desempeño docente.....	32
Tabla 9 Correlación entre las necesidades humanas y el desempeño docente	33

RESUMEN

La investigación denominada “La formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Ecuador, 2019” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil. Asumió la Teoría de la Sociología de las profesiones de Carr-Saunders y Wilson relacionada a la formación continua, donde explica que toda actividad de servicio requiere de una formación larga y especializada. También considera la teoría de la eficacia personal de Albert Bandura relacionada al desempeño docente donde se explica que las personas deben tener autoeficacia, para confiar en sus capacidades, cumplir la tarea y alcanzar sus objetivos. Evalúa las dimensiones: Necesidades educativas, pedagógicas y humanas.

La Investigación planteó la hipótesis donde afirmaba que la formación continua se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil. La población fue de 30 docentes, siendo un muestreo censal. Se trata de una investigación cuantitativa, transversal. El diseño es no experimental de nivel correlacional. La técnica fue la encuesta y como instrumentos utilizó dos cuestionarios, uno de 32 ítems con escala ordinal y su confiabilidad fue de 0,906, otro de 30 ítems con una confiabilidad de 0,900, la validez de contenido se evidenció a través del juicio de expertos. Los datos se procesaron con el software SPSS 22.

Los resultados descriptivos de la tabla 2 muestran que el 83,3% de los docentes evalúan con nivel adecuado la formación continua, al mismo tiempo que el desempeño docente es alto. El estudio concluye que existe relación significativa entre la formación continua y el desempeño docente dado los valores r de Pearson 0,445 y significancia 0,14 como se muestra en la tabla 6.

Palabras claves: necesidades educativas, pedagógicas y humanas.

ABSTRACT

The research called "The continuous training and teaching performance in the Educational Institution" Lcda. Clara León de Posligua "Ecuador, 2019" had as objective to determine the relationship that exists between the continuous training and the teaching performance in the Educational Institution "Lcda. Clara León de Posligua "Guayaquil. He assumed the Theory of Sociology of the professions of Carr-Saunders and Wilson related to continuous training, where he explains that all service activity requires a long and specialized training. He also considers Albert Bandura's theory of personal efficacy related to teacher performance, which explains that people must have self-efficacy, to trust in their abilities, to complete the task and achieve their objectives. Evaluate the dimensions: Educational, pedagogical and human needs.

The Research presented the hypothesis where it affirmed that the continuous formation is related significantly to the educational performance in the Educational Institution "Lcda. Clara León de Posligua "Guayaquil. The population was of 30 teachers, being a census sampling. It is a quantitative, transversal research. The design is non-experimental correlational level. The technique was the survey and as instruments used two questionnaires, one of 32 items with ordinal scale and its reliability was 0.906, another 30 items with a reliability of 0.900, content validity was evidenced through expert judgment. The data was processed with the SPSS 22 software.

The descriptive results of Table 2 show that 83.3% of teachers evaluate continuous education at an adequate level, while teaching performance is high. The study concludes that there is a significant relationship between continuous training and teaching performance given the Pearson r values of 0.445 and significance 0.14 as shown in table 6.

Keywords: educational, pedagogical and human needs.

I. INTRODUCCIÓN

La formación docente debe ser de carácter obligatorio puesto que por lo general hay muchas controversias al respecto por su desempeño docente; algunas veces se centra en la discusión sobre la persona del educador, puesto que es él quien dirige el proceso y representa el modelo; desde otro ángulo, se interesa por los contenidos, las habilidades y las competencias que se quieren ampliar en el docente y las rutas empleadas para que este hecho se haga práctico. También tenemos a la sociedad ya que esta exige un modelo de persona que responda a requerimientos acordes con su concepto de hombre y de mundo; cuando esto sucede se adjudica que la institución brinda un servicio de calidez.

El proyecto estratégico regional sobre docentes UNESCO-OREALC / CEPPE indica que en la región de América Latina y el Caribe se encontraban casi 7 millones de docentes activos entre la educación primaria y secundaria, esta gran cantidad de profesionales en la educación, es el responsable de producir logros educativos en la sociedad que los rodea y a su gobierno, ya que en ellos está puesta la mirada en relación al cambio (Ortega, 2011). Esta visión no deja de lado al Ecuador, país donde se han realizado varios cambios y actualmente se prevé mejoras en la calidad según el plan decenal de educación 2016 hasta 2025.

En la mejora de la calidad de sus prácticas no es suficiente aplicar un nuevo plan de estudios o dominar nuevos materiales, métodos o recursos, la exigencia tiene que ver con transformar su propia práctica hasta lograr atender a la diversidad, hacerse cargo de los resultados de los alumnos y, en suma; demostrar que el origen sociocultural no es destino, que la educación es la avenida capaz de romper los circuitos de pobreza, exclusión y violencia que afectan a grandes segmentos de nuestras poblaciones.

En el artículo *Hacia una pedagogía del desarrollo profesional docente* (Vezub, 2013). Modelos de formación continua y necesidades formativas de los profesores ; expresa que el problema de la formación continua de los docentes se ensancha cuando estos equipos que fiscalizan el desempeño docente se suman en el contexto de gobiernos neoliberales, crisis económicas y procesos de reducción del estado, aspectos que comúnmente se presentan en Ecuador; aunque los peritajes pueden contestar a una lógica totalitaria basada en la idea de

servicio estatal, en la autonomía responsable de los docentes y en la contribución de la sociedad. Importante también es la política que se aplica por cada mandatario en relación a la educación.

En nuestro país aparecieron novedosas ideas que proponían un sistema evaluativo para determinar la calidad de la formación docente y aplicarlo eficientemente al ámbito educativo logrando así habilidades pedagógicas. El proyecto “Sí Profe” en el Ecuador, abarco acciones para evaluar a los docentes lo que terminó involucrando un importante crecimiento en la inversión para la educación en comparación con gobiernos anteriores. A pesar de la obtención de esta meta, el informe sobre el progreso educativo elaborado por el (Grupo FARO, Fundación Ecuador y PREAL, 2010) resaltaron la problemática principal de la educación ecuatoriana: mala calidad en lenguaje y matemática, haciendo responsable de este hecho al bajo rendimiento del desempeño docente por su pobre formación ya que no se actualizan de manera continua.

Pero no debemos olvidar las recientes mediciones tomadas por la UNESCO en el 2014, a través de las pruebas Tercer (Tercer estudio Regional Comparativo), que sitúan al Ecuador en el séptimo puesto entre catorce países consultados. La Constitución de la República del Ecuador (2008) decreta en su artículo 26 que la formación continua es un derecho de las personas y un deber inevitable del cual no se puede excusar el gobierno, y en el artículo 27 añade que tiene que haber un buen desempeño docente de acuerdo a su actualización. El derecho también debe ser asumido por quienes son beneficiarios, esto es incluirse en programas de formación que permita desarrollar y fortalecer la gestión educativa.

En la actualidad en la institución Clara León de Posligua, situada en Ecuador en la provincia del Guayas, ciudad Guayaquil, existe un porcentaje de docentes que no llevan una formación continua de sus saberes en lo que a su especialidad se refiere o ya sea en el ámbito de educación por lo que presume afecte en su desempeño como docentes, puesto que no se están actualizando y esto pasa a ser un problema para la institución porque los afectados directamente son los estudiantes a quienes ellos imparten sus conocimientos. Algunos docentes no utilizan técnicas ni estrategias educativas actualizadas, sea por desconocimiento o por descuido, lo cual hace percibir que el docente no está preparado para facilitar una sesión de clases. Esta información es tomada mediante entrevista con los directivos que expresan la necesidad de motivar a la formación docente y que tenga impacto en el desempeño.

Al respecto se conjetura que esta situación se relaciona con la falta formación continua de los docentes, falta de compromiso, poco interés de superación, resistencia al cambio, falta de capacitaciones internas y externas, altos costos en estudios de cuarto nivel y deficiente manejo del Ministerio de Educación de la plataforma Me Capacito.

Por ello es necesario investigar la relación de la formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” para buscar estrategias que permitan a los docentes estar a la vanguardia de los cambios que se producen en la gestión educativa y ejercicio docente.

En cuanto a los antecedentes internacionales, Vásquez (2005) presentó en la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, la tesis Impacto de los Talleres Generales de Actualización en el Desempeño de los Docentes. Instituyo como objetivo conocer la aceptación de los talleres por parte de los docentes. El tipo de investigación fue exploratoria, cualitativa. La muestra fue de 30 profesores para la recaudación de datos aquí se recurrió a la entrevista y la observación. Los resultados muestran que el 48% de profesores indican que los talleres de actualización han favorecido en su rendimiento, en su desempeño docente, el 4% mucho; otro 4% contesto que a veces, el 28% respondió que un poco y el 16% contesto de manera cortante que no. Pues según las respuestas se llegó a la conclusión que la esencia de la enseñanza está ligada sin duda alguna con la calidad de los maestros, por lo que urge que todos los que forman parte de esta realidad se comprometan con el mejorar su calidad de enseñanza. Esta investigación se toma como narrativa referencial puesto que refleja la variable desempeño docente la cual forma parte en la presente investigación.

Balzán (2008) efectuó una investigación llamada “Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente”. Como objetivo se pretende determinar si el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor tiene dependencia del Desempeño Docente. El estudio es descriptivo correlacional con una muestra de 61 maestros para el estudio de campo no experimental. Los resultados de dicha investigación concluyeron que: la relación existente entre acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente existe una estrecha dependencia de gran significancia ya que cuando aumenta altamente la y de manera significativa. Los acompañamientos pedagógicos del Supervisor dieron como resultado este porcentaje 37.15%

para la opción siempre, continuado de casi siempre con un 36.25%. Estos estudios previos denotan una relación de la importancia e influencia de la formación en el desempeño docente.

Arévalo (2011) presentó el trabajo titulado evaluación de la calidad del desempeño docente del nivel secundario en el aula en el CEPSM. En este estudio el autor se planteó como objetivo describir el desempeño de los docentes. El tipo de estudio fue no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. 32 profesores formaron parte de la muestra. El autor concluye que debe existir relación entre el evaluador y el docente para que el proceso evaluativo sea de calidad, además el evaluador debe disponer de instrumentos, técnicas y procedimientos apropiados que plenamente se relacionen con los objetivos. Los resultados de la investigación, sostienen que elaborar un marco metodológico es lo más apropiado para evaluar de forma efectiva la calidad del desempeño docente en el salón de clases. Este trabajo investigativo resalta la calidad de la estrecha dependencia entre el maestro y fiscalizador de la calidad de servicio; es de suma importancia tener en cuenta que la calidad del servicio educativo para el desempeño docente el cual se evalúa de manera objetiva.

Callomamani (2013) el cual llevo a cabo una investigación llamada “La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes”. El autor se planteó como objetivo realizar una fiscalización pedagógica al trabajo de los docentes. El trabajo investigativo fue de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal. Su población fueron los docentes y estudiantes de 5° de nivel secundaria de la institución educativa. Los datos se obtuvieron a través de instrumentos, otorgado por cuatro expertos. Para los estudios de la consistencia interna se usó el alfa de Cronbach, los valores de Cronbach 0,831 para el sondeo de medición del desempeño laboral docente. Para el test estadístico se aplicó el análisis de regresión el cual permite medir el grado de dependencia que hay entre las variables según el modelo de regresión se obtuvo 0.863 lo que nos indica que la fiscalización pedagógica interviene significativamente en el desempeño laboral docente, esto significa que a mayor fiscalización el desempeño laboral debe mejorar. Los resultados demuestran correlación de la variable supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes. A manera general un (46,4%) de los maestros han evaluado la supervisión pedagógica con el nivel regular, el acompañamiento pedagógico un 58% de los evalúa con el nivel regular. Sin lugar a dudas la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes forma parte del desempeño como docente.

Romero (2014) desarrolló una investigación bajo el tema “Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios”, en la cual determinó las características del desempeño docente de nivel secundario en tres colegios, teniendo esta la aceptación del alumnado y las autoridades del plantel. En la que se creó instrumentos de evaluación para el desempeño docente, y ser aplicado el mismo en la institución educativa, este diseño se acoge a una investigación cuantitativa, con carácter exploratorio y tipo transversal. La muestra fue aplicada a 100 estudiantes y tres directivos de la institución siendo esta intencional, para la recopilación de la información se aplicó cuestionarios. La obtención de esta información fue sistémica realizándose el análisis de los resultados en todas sus variables, la información arrojada indica que cuentan con docentes bien formados que se encuentran comprometidos con la labor pedagógica, el 91% indica que sus docentes saben impartir con calidad sus clases y lo que ellos aprenden en las aulas, por lo que se sienten satisfechos con la formación académica que reciben ya que sus docentes están en formación continua.

Maldonado (2012) llevo a cabo una investigación titulada “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes”, la cual se sustentó previo al grado académico en la Universidad San Martín de Porres, su objetivo fue medir la percepción del desempeño docente a partir del aprendizaje estudiantil. La investigación fue descriptiva, correlacional y de diseño no experimental. La población fue de 335 estudiantes y la muestra 144 alumnos. Los resultados que arrojó dicha muestra es que existe una correlación representativa de 0.857, 0.763, 0.780 y 0.756 considerada como correlación aceptable positiva con una gran significancia de 0,000 que es menor que el nivel de 0,05 que se esperaba, por lo que dio la percepción que el aprendizaje del alumnado es de acuerdo al desempeño docente.

De igual manera se encontró como antecedentes nacionales a, Ortiz, Fabara, Villagómez y Hidalgo (2007) en su obra llamada *la formación y el trabajo docente en el Ecuador*, justamente la escuela es el lugar donde los rostros de la infancia aparecen en el lugar menos apropiado, un grupo de estudiantes que nos observan y alzan su voz a un mundo de adultos. Es allí donde los ejecutores del ámbito educativo se desempeñan en un trabajo y en una cotidianidad, que mayoría de las veces también nos excede que no necesariamente se sabe qué hacer en los más variados condicionamientos. Sin embargo, varios compañeros de la docencia dicen que no estamos

formados en su totalidad para esto, como si el área profesional fuese el área de aplicación y no de ejecución se forma una alteridad de acuerdo a una realidad que se palpa.

Ortiz (2012) en su investigación que lleva como título “El modelo de evaluación institucional del desempeño docente para mejorar la calidad de educación”, presentó como objetivo verificar cómo los modelo de evaluación ayudan el desempeño docente y mejoran la calidad de educación, utilizando una metodología de investigación aplicada, descriptiva, de campo y bibliográfica, su diseño es de tipo transversal, la población estuvo formada por 41 docentes y 324 estudiantes, las técnicas e instrumento aplicados fueron: la observación, encuestas, y cuestionarios respectivamente, entre los resultados de la investigación tenemos que un 96,65 % de los docentes manifestó estar de acuerdo en que si se debe evaluar al docente, para así mejorar la calidad de la educación.

En la misma búsqueda de información de trabajos previos, se encontraron entre los antecedentes locales a, López (2014) que en su tesis titulada “Evaluación del desempeño docente de la carrera de ingeniería ambiental”, se planteó como objetivo proponer un sistema de evaluación para docentes, la investigación fue de carácter descriptiva, explicativa y evaluativa, la muestra estuvo conformada por 3 autoridades, 20 docentes y 74 estudiantes, como técnica para recolectar los datos se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario que mide características objetivas y subjetivas de la realidad del desempeño docente, los resultados indica que el 84,6% de los encuestados manifiesta el desempeño docente de la institución no es adecuado, la investigación concluye, que la evaluación del desempeño docente debe realizarse con objetivos claros y procesos sustentables, que garantice el mejoramiento profesional. En el Ecuador existen modelos de evaluaciones entre estos la evaluación docente, estos parámetros son considerados en la presente investigación y los modelos de evaluación propuesta en el sistema nacional de educación.

Medina (2017) en su estudio propuso el tema “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente” que sustentó previo a la obtención de su grado en la Universidad Andina Simón Bolívar, presentó como objetivo determinar si el clima organizacional afecta el desempeño docente, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 docentes. El instrumento utilizado para la

recolección de datos fue un cuestionario con 90 reactivos que miden el clima organizacional. Los resultados muestran que el 15,33% manifiesta que el clima organizacional es moderado, por otra parte, el 28,70% de los docentes manifiesta que su trabajo no es reconocido, por otra parte, el 11,63% de docentes percibe que trabajo colaborativo es bajo, finalmente el 15,52% de los docentes indica que las responsabilidades en la institución tienen nivel medio. La investigación concluye determinando una correlación entre positiva baja entre el clima organizacional y el desempeño docente, de acuerdo al valor de correlación de Pearson de 0,297 con una significancia de 0,036. Como parte fundamental es de considerar que existen otras variables que pueden afectar el desempeño docente; sin embargo, la variable de formación continua y su relación con el desempeño docente permitirán identificarla como una variable y su nivel de incidencia.

La variable formación continua se define de acuerdo con Faria, Reis, & Peralta (2016) como la formación de profesores pensando en la práctica pedagógica de calidad y en la actualización constante de conocimientos que permitan innovar con estrategias y recursos pertinentes que respondan a la realidad del contexto. Por ello es importante entender que la formación continua debe ser la base para adquirir conocimientos específicos de la profesión. Pensar en la formación continua docente es, pensar en la transformación de un sistema que será dirigida por los de la nueva era. El docente que se mantiene actualizado podrá asimilar y formar parte de los avances que se van dando en el día a día y por lo consiguiente sus estudiantes estarán mejor instruidos, este será el docente que podrá sentirse satisfecho con su aporte al sistema y a la comunidad ya que este se ha formado e ido puliendo de manera continua.

De acuerdo con Camargo (2003) la formación continua es el proceso donde el docente actualiza sus conocimientos para mejorar su práctica educativa de forma pertinente frente al contexto donde se desenvuelve considerando sus necesidades educativas, pedagógicas y humanas.

Para Sanz (2015) la formación continua se la define como la necesidad de adquisición constante de competencias, habilidades y destrezas que ayuden a desarrollar conocimientos, hábitos y actitudes, sin considerar la edad, espacio y tiempo. Este proceso también es conocido como aprendizaje a lo largo de la vida.

La formación continua de los docentes es un proceso permanente, que siempre estará presente dentro del proceso educativo, y que constante evoluciona para brindar mejor preparación, brindando al maestro alternativas y estrategias pedagógicas innovadoras que lleven el proceso de enseñanza aprendizaje a la calidad educativa (Inostroza, 2005).

Como menciona Ávalos (2007) el profesor aparte de requerir acreditación para su formación continua también debe ser monitoreado de manera constante para asegurar que cumpla con lo que establece el programa de actividades de la institución. El trabajo que realice puede ser mediante métodos didácticos que incluyan diferentes estrategias, las cuales tienen que ser actualizadas y reforzadas debidamente con capacitaciones, talleres para docentes, foros, conferencias, entre otros, con el único fin de que el educador pueda transmitir a sus alumnos lo aprendido de manera que, sepa llegar a ellos y motivar el aprendizaje académico dentro del aula de clases.

Otros autores como Marcelo (1995) establece que la formación en ejercicio del profesor es de vital importancia porque no solo aporta generando conocimiento, innovación, estrategias y nuevas prácticas, sino que también contribuye gradualmente al estudiante de manera directa para elevar su nivel académico. Esto se da una vez que el alumnado sienta que el docente está en la capacidad intelectual y emocional de transmitir ideas actualizadas, refrescar las prácticas de enseñanza y sobre todo al darse cuenta que su desarrollo profesional es parte de la motivación propia para el enriquecimiento de la competencia profesional en la que se encuentra su educador.

Por eso es importante resaltar la eficacia en los programas de formación continua a docentes, ya que realza ciertos elementos que tienen influyen de manera positiva en el aprendizaje de los educandos. Aunque cada factor por sí mismo no lo es todo para obtener un impacto relevante en el aula, pero si se combinan el mayor porcentaje de los mismos, este dará un mejor resultado. (Darling, Hyler, & Gardner, 2017)

Teoría de la Sociología de las Profesiones de Carr-Saunders y Wilson relacionada a la formación continua, manifiesta que las profesiones de hoy en día y que se relacionan con el servicio a los demás, necesariamente requieren una formación permanente y especializada, para poder ejercer autoridad sus funciones teniendo como base su título profesional. La docencia como una profesión requiere la formación continua, considerando que existen ciertos contenidos

y metodologías que requieren y deben ser actualizados e incorporados a la actividad o ejercicio del profesional.

Esta teoría de la sociología de las profesiones es compartida con Parsons, puesto que manifiesta que los profesionales tienen tres características que los distingue, primero, diferencia el profesional del empresario, puesto que mientras uno brinda servicios el otro busca beneficio personal, segundo, ejerce autoridad profesional al dominar competencias y habilidades, y tercero, es neutral con sus emociones.

En definitiva, Parsons, concluye que el profesional tiene su justificación en el conocimiento, y debe ser parte del buen funcionamiento del sistema social a través de instituciones estratégicas que influyan en el pensamiento de los demás. Además, el profesional a través de su conocimiento, busca el placer del trabajo, también le interesa el prestigio y con ello mejora su situación económica, se siente satisfecho y reconocido por los demás, es decir que los profesionales siempre están en la búsqueda de lograr el éxito para tener un estatus de vida cómodo y sustentable (Urteaga, 2008).

Esta apreciación de Parsons permitirá identificar algunos factores que fomentan la iniciativa de la formación docente y la continuidad de la misma, Los docentes como profesionales de la educación, deben buscar el éxito y la satisfacción del trabajo, para ello deben prepararse constantemente y adquirir conocimientos que le permitan desempeñarse de forma efectiva en el aula de clases y conseguir el respeto y admiración por su trabajo.

Las dimensiones de la formación continua, fueron tomadas como referencia del proyecto realizado por Quiroz (2015) llamado Fortalecimiento de la Formación Continua de los Docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - Región Ica, 2015 y adaptadas a la realidad de la investigación, puesto que haciendo uso del mismo, se puede aplicar la encuesta para que las autoridades puedan tomar decisiones.

La dimensión necesidades educativas, como lo menciona Tenorio (2010) en su tesis denominada “Formación inicial docente y necesidades educativas especiales” van más allá de lo que muchos piensan que encierra este tema porque esto requiere de un mejoramiento continuo de parte de los docentes en todos los ámbitos, ya sea profesional como personal. Es decir, el educador debe estar emocionalmente preparado y motivado para querer incluirse de manera

voluntaria a procesos y actividades que refuercen sus conocimientos, los cuales incluirán; la creación de nuevos proyectos, procesos de actualización en base a cambios curriculares, integración escolar, entre otros componentes que son necesarios en el desarrollo competitivo y profesional del educador.

A esta teoría se suma Ortega (2011) quien afirma que entre los factores que se encuentran dentro de las necesidades educativas están: las dificultades de acceso, la precariedad de los educadores, la falta de recursos y la disponibilidad de tiempo que los educadores deseen invertir en su formación continua. Por eso es importante resaltar que es sumamente necesario crear mecanismos y agilizar procesos que conlleven a los docentes a querer actualizarse, no solo por el tema de conocimiento como tal, sino porque dentro de la capacitación existe la rama de integración escolar que permite conocer acerca de los distintos manejos que puede tener un tutor frente a casos de estudiantes a los que se le haga difícil llegar con métodos de enseñanzas comunes.

La dimensión necesidades pedagógicas, según Rivadeneira (2017) establece que la educación requiere estrategias que se relacionen con diferentes conocimientos y permitan al educador conocer, comprender, reflexionar y saber interpretar acerca de sus necesidades en el ámbito pedagógico para que de manera continua conozca sus debilidades y fortalezas, dando pie a que sienta que requiere reforzar o aprender más acerca de las nuevas prácticas de enseñanza.

Es importante resaltar que el docente para su capacitación y aplicación de los aprendido en su labor, deberá contar con recursos necesarios como: materiales, medios y lo más importante: el tiempo que le dedica a su formación continua porque, aunque el educador este consciente de la importancia que tiene actualizarse profesionalmente sino tiene la accesibilidad para ejecutarlo, esto no servirá de nada.

Además, las experiencias de aprendizaje se deben tomar en cuenta y a su vez se deben valorar los conocimientos que los profesores han obtenido en su experiencia académica para que sirvan como fuente de conocimiento en su alumnado y ayuden a reforzar los métodos de enseñanza del docente. (Montecinos, 2003)

Sumando a lo que menciona Montecinos (2003) las aulas también necesitan de conocimientos actualizados que estén basados en investigaciones que impulsen al docente a seguir capacitándose de manera continua para así generar nuevos temas de investigación que aporten a la institución en general y enriquezcan el hacer y el saber del alumnado.

La dimensión necesidades humanas, como menciona Monico (2004) se refiere a la motivación que el docente puede influir en los alumnos, es uno de los puntos más difíciles de tratar en cuanto al ámbito pedagógico. Esto es una de las necesidades más latentes que se presentan en los planteles educativos, debido a que el educador no siempre cuenta con la capacitación necesaria para saber transmitir su conocimiento de manera dinámica o implementando estrategias que sirvan como estímulo para el aprendizaje del aula.

En otras palabras, la necesidad pedagógica tiene que ver con el entendimiento o comprensión del proceso que conlleva la motivación y la influencia que tenga el docente en su alumnado por medio de su experiencia, lo que determinará si esta cumple con las expectativas de los educandos.

Para Montecinos (2003) es importante tomar en cuenta que la organización escolar debe considerar el tiempo que necesita el docente para su aprendizaje, sin embargo esto no siempre se contempla y se cae en el error de pensar que la formación continua no es primordial en la institución. Por otra parte, el autor asegura que la participación y capacitación mediante talleres aumentan el rendimiento profesional de cada uno y elevan la calidad educativa de la comunidad escolar.

La variable Desempeño Docente se define como, el cumplimiento de los parámetros o indicadores establecidos por la institución de educación que contribuye a la realización de las actividades definidas para alcanzar las metas establecidas; es el conjunto de actividades que realiza el docente para cumplir los procesos de enseñanza hacia los estudiantes (Fernández I. , 2008).

Para Peña (2002) el desempeño profesional es considerado como la forma de ejecución que una persona realiza una acción o conjunto de acciones en el desarrollo de sus labores cotidianas que les han sido designadas para el cumplimiento de una tarea y que será medido de acuerdo a indicadores de desempeño. Sosteniendo lo dicho por Peña la terminología desempeño

profesional es una acción llevada a cabalidad por el individuo que la profesa, en resultado de que se le ha asignado como responsabilidad y será medido en base a su ejecución “.

De acuerdo con Martínez y Levin (2017) el desempeño docente tiene significado compartido entre la forma de desarrollar un trabajo y la manera como este será medido, por ello el docente debe tener conocimientos actualizados que estén a la vanguardia de los avances tecnológicos para que sus actuaciones en el contexto educativo no solo se refleje en el aula sino también en la parte administrativa y demás componentes que lleven a alcanzar los estándares de calidad educativa.

Ponce (2005) manifiesta que el profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas y destrezas en el aula de clases, establece su desempeño profesional docente, por ello es primordial que sea capaz de orientar, guiar, y retroalimentar el aprendizaje y para ello debe tener conocimiento y dominio de la asignatura. De acuerdo al pensamiento filosófico de este autor, el desempeño profesional docente es la actuación del docente acorde a sus habilidades pedagógicas la cual le servirá para poder orientar, guiar y realizar la evaluación correspondiente al proceso de aprendizaje al estudiante, por lo que se debe tener el dominio de trabajos y definiciones específicas para la función docente.

Según Estrada (2013) en su ensayo sobre el desempeño docente realizado en la universidad de Carabobo-Venezuela del departamento de filosofía en la facultad de ciencias de la educación dice que el desempeño docente es la base que da movimiento al proceso de formación el cual está inmerso en el sistema educativo formal. Aquí es realmente importante el análisis y la evaluación del desempeño docente desde lo cotidiano, de una manera concreta y encarnada, para lo cual se escogió como población a los profesores de la institución educativa Bejuma, localizada en Valencia- Venezuela. Esta evaluación se desarrolló desde el punto de vista de los educandos.

Para Materán (1999) el desempeño docente hace énfasis en: el control educativo, como parte primordial en el desarrollo formativo, suministra orientaciones exactas de resolución pedagógica, metodológica, técnica, administrativa y legal. De igual forma, debe considerar mejorar la calidad de la enseñanza, mediante su participación activa con ideas innovadoras en el proceso educativo, para ello debe permanecer en el ciclo del proceso continuo de aprendizaje,

donde a través del saber los docentes son capaces de utilizar de forma correcta recursos didácticos disponibles que le lleven a lograr los objetivos planteados.

Materán (1999) “coincidimos que el o los directivos son quienes deben propiciar la estimulación en el docente de acuerdo a sus capacidades así ellos pondrán más empeño en lo que realicen y sin duda alguna esto les ayudara a salir bien en su fiscalización realizada por algún delegado ya sea de manera interna o externa de la institución, puesto que ellos son el eje central en el proceso educativo, administrativo y académico, el cual se da por medio de un transcurso continuado , al usar de manera adecuada los recursos materiales y humanos, con el único fin de alcanzar la meta propuesta” (p. 5).

Para Blázquez y Díaz (2007) es importante que dentro del aula de clases exista un ambiente armónico, que vaya de la mano con la manera en que el docente desempeñe sus métodos de enseñanza y cree buenas relaciones con el alumnado y sus padres para conocer que parámetros afectan o contribuyen al buen rendimiento de su grupo estudiantil otorgándole así nivel más alto de confiabilidad dentro del plantel educativo.

La teoría de la Eficacia Personal de Albert Bandura relacionada con el Desempeño Docente, propone que las personas tengan autoeficacia, es decir que puedan identificar sus objetivos y afronten los desafíos para alcanzarlos, para Bandura las personas con Autoeficacia nunca desconfían de sus capacidades para alcanzar una meta por muy grande que esta sea.

En otras palabras, la eficacia personal de Bandura se podría definir como la capacidad percibida o la convicción que un individuo tiene de ser capaz de llevar a cabo una tarea.

Esta teoría bien se ajusta al desempeño del docente, puesto que si los profesores desarrollan la autoeficacia podrán tener a disposición todas sus capacidades y centrarlas para conseguir los recursos, estrategias, actividades y habilidades necesarias de triunfar en el contexto educativo. (García-Allen, 2015)

Las Dimensiones del desempeño son las propuestas por el Ministerio de Educación del Ecuador (2017) que en su publicación de los estándares de calidad del desempeño profesional docente incluyen en su sistema de evaluación las siguientes dimensiones.

La Dimensión Gestión Administrativa, según Sandoval (2010) menciona que son las herramientas que se utilizan en los procesos de formación integral, es decir que pueden ser permanentes, continuos y participativos logrando así una consolidación entre todo el personal educativo. La gestión debe ser manejada por medio de equipos de trabajo, capacitados en cada área y que ayuden a determinar cuáles son las necesidades latentes dentro de la institución para que posterior a esto actúen frente a ellas y desempeñen su labor de la mejor manera posible.

Como atribuye Tyler (1991) dentro de la gestión administrativa se tiene que tener en cuenta la planeación como parte primordial del desarrollo institucional porque tendrá que estar basada en los objetivos educativos previamente establecidos que conlleve a la misma a lograr cumplirlos en su totalidad, con el único fin de aportar significativamente al crecimiento estructural y estudiantil de la unidad educativa. Además, se debe tener en cuenta que la relación de la gestión debe ir ligada con la acción, es decir el correcto proceder y el buen manejo de los recursos educativos.

Para De la Rosa (2004) la Gestión Administrativa es fundamental dentro de cualquier plantel educativo porque enmarca uno de los puntos más importantes en cuanto a conocer las necesidades que se presentan dentro de la unidad educativa, el grupo laboral e incluso los estudiantes. Además, que, mediante esta el personal administrativo se encarga de planificar, organizar y ejecutar esquemas que ayuden a mejorar los procesos estudiantiles y lograr llegar a cumplir con los objetivos institucionales.

La Dimensión Pedagógica, para Campoverde (2014) es una de las características principales del docente en cuanto a la gestión pedagógica es motivar a sus estudiantes de manera constante para se creen en ellos las ganas de aprender sin necesidad de sentirse obligados. Esto se logra mediante la pedagogía que el profesor decida implementar en el aula y la forma en la que la hace llegar, las cuales pueden variar dependiendo las herramientas que utilice como, por ejemplo: mapas conceptuales, preguntas y respuestas, juegos didácticos y demás, con el fin de crear un ambiente ameno que produzca un interés colectivo dentro del aula.

Para (2008) en el ámbito pedagógico el docente debe aportar a generar nuevos conocimientos, construyendo diferentes escenarios de enseñanza dentro de la pedagogía que él va a impartir a sus estudiantes, con el fin de generar una mayor comprensión dentro del aula y

que seguido de eso los estudiantes comiencen a incentivarse por investigar más allá de lo que el docente pueda impartir en su clase y que en un futuro aquello les permita tener el criterio suficiente para contribuir con nuevos conceptos y el nivel educativo siga creciendo favorablemente.

Según Muñoz (2006) la gestión pedagógica es la forma en la que el docente imparte sus conocimientos de forma variada, utilizando herramientas actualizadas que vayan de acorde a las necesidades que requiera su grupo estudiantil para crear en ellos la capacidad de receptor eficazmente todo referente a las teorías expuestas. Además, el maestro dentro de su gestión tiene que considerar el hecho de realizar un análisis de todo el proceso que se tiene antes, durante y después de su desempeño diario para conocer que es necesario seguir fortaleciendo.

La dimensión Convivencia, Participación Escolar y Cooperación, Según Ballester y Sánchez (2001) el desempeño que debe tener el docente con sus estudiantes debe contribuir de manera favorable al cumplimiento de los reglamentos institucionales porque por medio del mismo el personal de trabajo y alumnado podrán manejarse bajo niveles de convivencias satisfactorios e incentivarán a la participación y cooperación escolar en pro al crecimiento académico.

Como lo atribuyen Berns y Fitzduff (2007) la convivencia necesita estar basada en un trabajo de integración donde los actores inmersos en ella convivan bajo normas que regulen constantemente el cumplimiento de las mismas. Es importante que el plantel educativo cuente con un ambiente agradable para que, entre todo el grupo educativo se consiga un compromiso de igualdad, respetando y tomando en cuenta las opiniones de los demás, para que así exista una participación escolar producto de la motivación generada en todos quienes conforman la institución.

Para Fernández (1998) el objetivo primordial de la convivencia escolar es la disposición que tenga todo el personal administrativo, educativo y estudiantil ante las diferentes actividades que sean necesarias para generar integración entre ellos. Además, que, en ella deben estar incluidos mecanismos que permitan negociar y llegar a un acuerdo en el caso de que se tenga que deliberar algún procedimiento que implique salvaguardar la integridad escolar para que, de esta manera se acaten las disposiciones de forma respetuosa e incentivando a todos a colaborar con el desarrollo académico del plantel.

La dimensión Seguridad Escolar, según afirma Alpizar (2009) dentro de la gestión de riesgo se debe incluir alternativas pedagógicas que vayan encaminadas a este tema en específico para que los estudiantes y el personal colaborativo de la institución conozca la forma en la que debe actuar frente a problemáticas eventuales que pongan en riesgo a la institución y afecten contra la integridad física de todos los que la conforman. En este punto es sumamente necesario que el sistema académico cuente con un manual de seguridad escolar que sea de conocimiento general.

Como lo establece el Ministerio de Educación del Ecuador (2013) la gestión de riesgos es el instrumento que permite guiar a la institución a la manera en que esta debe actuar si se llega a presentar algún tipo de riesgo que amenace o ponga en peligro a todos aquellos que laboran y estudian dentro del plantel. Por ello, es esencial que todo el personal conozca cómo enfrentar una situación difícil para que, en la medida de lo posible se pueda reducir al máximo las pérdidas que un problema podría traer.

Para González (2003) la seguridad escolar es más amplia de lo que se cree porque es la encargada de salvaguardar la integridad física y emocional de todos los miembros del plantel educativo. Es decir, que va más allá del manejo que se tenga en cuanto la cobertura de catástrofes, entre otros, sino también tiene que tratar de evitar que exista violencia dentro de la institución ya sea física, psicológica o verbal.

La formulación del problema, se expresa de la siguiente manera: ¿De qué manera la formación continua se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019?

La investigación también precisa los siguientes problemas específicos: ¿En qué medida la dimensión necesidades educativas se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019?

¿De qué manera la dimensión necesidades pedagógicas se relaciona con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019?

¿En qué medida la dimensión necesidades humanas se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019?

La Justificación del estudio, plantea que, los distintos aspectos en relación a la práctica docente se encuentran justificados en este proyecto de investigación correlacional porque los

resultados inciden bidireccionalmente en el desarrollo pedagógico que ejercen los docentes en la institución educativa Lcda. Clara León de Posligua ubicada en la ciudad de Guayaquil, la aplicación de resultados en los docentes de la institución educativa mejorara las aptitudes profesionales en relación a los factores educativos renovando las percepciones de la comunidad educativa y facilitando el cumplimiento de los objetivos establecidos; así también este estudio permitirá conocer con claridad algunas de las deficiencias presentes en el desempeño de los docentes para ejecutar estrategias de formación que den pronta y eficaz solución a estas problemáticas determinadas.

Este proyecto es relevante porque compromete a todo el colectivo docente perteneciente a la institución educativa donde se desarrolla este estudio participativo y será de carácter fundamental en la calidad del servicio pedagógico en concordancia con la formación continua y el desempeño docente que son las variables implícitas establecidas en esta investigación correlacional.

La investigación plantea la hipótesis de que: H_i : La formación continua se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

H_0 : La formación continua no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

De igual manera la investigación plantea las siguientes hipótesis específicas: La dimensión necesidades educativas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

La dimensión necesidades pedagógicas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

La dimensión necesidades humanas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

La investigación plantea como Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

De igual manera se plantean los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación de la dimensión necesidades educativas con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

Determinar la relación que existe entre la dimensión necesidades pedagógicas y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

Establecer la relación que existe entre la dimensión necesidades humanas y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

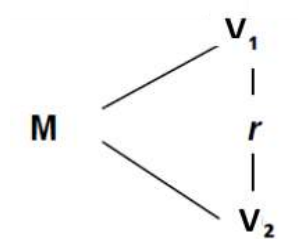
II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El diseño metodológico de este estudio investigativo está basado en aspectos que abordan una metodología de estudios moderna, novedosa y eficiente. También se explica que el estudio presentado su diseño no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo.

El nivel de la investigación es correlacional; se relacionan las variables dependiente e independiente mediante las medidas dadas en los resultados durante en el transcurso de la investigación, con este proceso se sistematiza y se determina el campo estudiado. (Abanto, 2013)

Esquema:



Dónde:

M: Muestra (Docentes de la Institución Educativa, Lcda. Clara León de Posligua Ecuador, 2019)

V1: Variable Formación Continua

V2: Variable Desempeño docente

r: Relación entre variables

2.2 Operacionalización de variables

Variabl e	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
FORMACIÓN CONTINUA	<p>“La formación continua es el proceso donde el docente actualiza sus conocimientos para mejorar su práctica educativa de forma pertinente frente al contexto donde se desenvuelve considerando sus necesidades educativas, pedagógicas y humanas.” (Camargo, 2003)</p>	<p>Son bases fundamentales por medio de las cuales se mide el trabajo pedagógico en el aula: la actualización docente, habilidades pedagógicas y logros académicos para un buen desempeño docente.</p> <p>Escala tipo Likert</p> <p>Totalmente de acuerdo 5</p> <p>De acuerdo 4</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3</p> <p>En desacuerdo 2</p> <p>Totalmente en desacuerdo 1</p>	Necesidades Educativa	<p>– Procesos de la actualización en base a los cambios curriculares.</p> <p>– Procesos en la formación docente continúa acorde a la realidad educativa</p>	Ordinal
			Necesidades Pedagógicas	<p>-Aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente.</p> <p>- Tiempo, recursos, medios y materiales utilizados en la formación docente.</p>	

			Necesidades humanas	-Significatividad de los programas de actualización docente en su desarrollo personal. - Motivación y realización personal	
DESEMPEÑO DOCENTE	“Es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias administrativas, pedagógicas, de convivencia y de seguridad, para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones	Mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones Administrativas, pedagógicas, convivencia y seguridad escolar se determina el desarrollo profesional docente. Escala de Likert Nunca 1 Rara vez 2	Gestión Administrativa	Desarrollo profesional Información y comunicación Infraestructura y comunicación	Ordinal
			Gestión Pedagógica	Enseñanza y aprendizaje Consejería estudiantil y refuerzo académico	
			Convivencia	Convivencia y participación escolar	

	específicas para la función docente” (Ponce, 2005)	Frecuentemente 3 Siempre 4	Seguridad Escolar	Gestión de riesgo y protección	
--	--	-------------------------------	-------------------	--------------------------------	--

2.3 Población, muestra y muestreo

La población de la presente investigación tiene un total de 30 docentes de la institución educativa “Lcda. Clara León de Posligua”, Guayaquil, Ecuador, 2018

Tabla 1 Distribución de la Población

Personal	Población	Total
Directivos	3	3
Docentes	27	27
Total	30	30

Fuente Secretaría de la institución

Muestra

Por ser una población con un número reducido de docentes, se procedió con el muestreo censal, donde todos los 30 docentes de la Unidad educativa “Lcda. Clara León de Posligua” fueron sujetos de estudio.

Criterio de Inclusión

Todos los docentes

Criterio de Exclusión

Personal administrativo y de servicios

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, que permite recopilar información de importancia de una población o muestra. (Behar, 2008)

Instrumento

Como instrumento de recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios, que a decir de Behar (2008) este contiene un conjunto de ítems o preguntas que miden la percepción de formación continua y el desempeño docente.

Para la recolección de datos de la variable formación continua, se utilizó una adaptación del instrumento de Quiroz (2015), el cual consta de 32 ítems, dividido en tres dimensiones. La dimensión necesidades educativas que consta de 10 ítems, necesidades pedagógicas con 10 ítems y necesidades humanas con 12 ítems.

La evaluación de la variable formación continua, está dada en tres niveles, nivel inadecuado con un rango de 32 – 75, nivel regular entre 76 -118 y nivel adecuado entre 119 – 160.

Para la recolección de datos de la variable desempeño docente, se utilizó una adaptación del cuestionario de evaluación y de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador (2017), el cual consta de 30 ítems, dividido en cuatro dimensiones. La dimensión gestión administrativa que consta de 8 ítems, gestión pedagógica con 12 ítems, convivencia con 8 ítems y seguridad escolar con 12 ítems.

La evaluación de la variable desempeño docente, está dada en tres niveles, nivel bajo con un rango de 30 – 60, nivel regular entre 61 - 90 y nivel adecuado entre 91 – 120.

Validez

La validez de contenido estuvo a cargo de 3 expertos, uno el docente tutor y dos profesionales en investigación quienes se encargaron de emitir un juicio de valoración de la encuesta con relación a las dimensiones e ítems.

Cronbach (1960) señala que la validación es el proceso por medio del cual el investigador que desarrolla cuestionarios obtiene evidencia para sustentar sus inferencias.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se conoció a través del estadístico de Alfa de Cronbach.

Según Santos (2017) la confiabilidad de un instrumento se demuestra cuando la medición está libre de errores de medida, lo que quiere decir que si repite la medición con condiciones similares los resultados no deben también ser similares.

El valor de Alfa de Cronbach para la variable formación continua es de ,906 con 32 elementos, mientras que el valor de Alfa de Cronbach para la variable desempeño docente es de ,900 con 30 elementos, lo cual significa que ambos instrumentos tienen una alta fiabilidad.

2.5 Procedimiento

Se recolectó información de la gestión escolar y la ética profesional, a través de encuestas que se desarrollaron dentro de la institución educativa en una fecha y hora determinada para comodidad de los 30 docentes objeto de estudio. Los docentes supieron responder las preguntas con toda libertad y sinceridad en un tiempo promedio de 20 minutos por encuesta. Una vez recolectados los datos fueron guardados en una base de datos para su posterior análisis.

2.6 Métodos de análisis de datos

Una vez obtenidos los resultados se procedió a analizarlos con el software estadístico SPSS, y posteriormente se presentaron los resultados en tablas cruzadas.

Para la comprobación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y el valor de significancia para determinar la relación será sig. > 0,05.

2.7 Aspectos éticos

La comunidad educativa fue informada sobre esta investigación, lo cual permitió involucrarlos indirectamente en la participación a toda la colectividad educativa.

Se guardará reserva de información para garantizar los resultados finales, los participantes (población y muestra) se mantendrán al margen durante el proceso de este estudio investigativo.

Se deja constancia de los derechos de autor y cualquier información utilizada por terceros directa o indirectamente que este estipulado en esta investigación, debe de darse informe al autor.

III. RESULTADOS

3.1 Estadística Descriptiva

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 2

Nivel de formación continua y desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE				Total	
		Regular		Alto			
		f	%	f	%	f	%
FORMACIÓN CONTINUA	Regular	3	10,0	1	3,3	4	13,3
	Adecuada	1	3,3	25	83,3	26	86,7
Total		4	13,3	26	86,7	30	100,0

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua”

Elaboración: Propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla 2, el 83,3% (25) de los docentes que participaron en la encuesta realizada en la institución educativa “Lcda. Clara León de Posligua”, afirman que la formación continua se encuentra en el nivel adecuada, al mismo tiempo que el desempeño docente se encuentra en el nivel alto, lo que significa que los docentes tienen sus conocimientos actualizados por lo tanto cumple con las actividades propias de sus funciones.

Por otra parte el 10,0% (3) de los docentes encuestados manifiesta que cuando la formación continua se encuentra en el nivel regular, el desempeño docente también alcanza niveles de regular.

Objetivo Específico 1

Establecer la relación de la dimensión Necesidades Educativas con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019

Tabla 3

Nivel de dimensión necesidades educativas y desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE				Total	
		Regular		Alto			
		f	%	f	%	f	%
NECESIDADES EDUCATIVAS	Regular	4	13,3	7	23,3	11	36,7
	Adecuada	0	0,0	19	63,3	19	63,3
Total		4	13,3	26	86,7	30	100,0

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua”
Elaboración: Propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla 3, el 63,3% (19) de los docentes que participaron en la encuesta realizada en la institución educativa “Lcda. Clara León de Posligua”, afirman que la dimensión necesidades educativas se encuentran en el nivel adecuado, al mismo tiempo que el desempeño docente se encuentra en el nivel alto, lo que significa que los docentes están emocionalmente preparados y motivados para querer incluirse de manera voluntaria a procesos y actividades que refuercen sus conocimientos.

Por otra parte el 13,3% (4) de los docentes encuestados manifiesta que cuando la dimensión necesidades educativas se encuentra en el nivel regular, el desempeño docente también alcanza niveles de regular.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión pedagogía y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019

Tabla 4

Nivel de la dimensión necesidades pedagógicas y desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE				Total	
		Regular		Alto			
		f	%	f	%	f	%
NECESIDADES PEDAGÓGICAS	Regular	3	10,0	1	3,3	4	13,3
	Adecuada	1	3,3	25	83,3	26	86,7
Total		4	13,3	26	86,7	30	100,0

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua”
Elaboración: Propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla 4, el 83,3% (25) de los docentes que participaron en la encuesta realizada en la institución educativa “Lcda. Clara León de Posligua”, afirman que la dimensión necesidades pedagógicas se encuentran en el nivel adecuado, al mismo tiempo que el desempeño docente se encuentra en el nivel alto, lo que significa que los docentes tienen estrategias que se relacionan con diferentes conocimientos que le permiten conocer, comprender, reflexionar y saber interpretar acerca de sus necesidades pedagógicas y de manera continua conocen sus debilidades y fortalezas.

Por otra parte el 10,0% (3) de los docentes encuestados manifiesta que cuando la dimensión necesidades pedagógicas se encuentra en el nivel regular, el desempeño docente también alcanza niveles de regular.

Objetivo Específico 3

Establecer la relación que existe entre la dimensión necesidades humanas y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 5

Nivel de la dimensión necesidades humanas y desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE				Total	
		Regular		Alto			
		f	%	f	%	f	%
NECESIDADES HUMANAS	Regular	1	3,3	1	3,3	2	6,7
	Adecuada	3	10,0	25	83,3	28	93,3
Total		4	13,3	26	86,7	30	100,0

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua”

Elaboración: Propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla 5, el 83,3% (25) de los docentes que participaron en la encuesta realizada en la institución educativa “Lcda. Clara León de Posligua”, afirman que la dimensión necesidades humanas se encuentran en el nivel adecuado, al mismo tiempo que el desempeño docente se encuentra en el nivel alto, lo que significa que los docentes tienen el entendimiento y comprensión del proceso que conlleva la motivación y su influencia en los estudiantes por medio de su experiencia.

Por otra parte el 3,3% (1) de los docentes encuestados manifiesta que cuando la dimensión necesidades humanas se encuentra en el nivel regular, el desempeño docente también alcanza niveles de regular.

3.2 Estadística inferencial

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

H_i : La formación continua se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

H_0 : La formación continua no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019

Tabla 6

Correlación entre la formación continua y el desempeño docente

			Desempeño Docente
r de Pearson	Formación continua	Correlación de Pearson	,445*
		Sig. (bilateral)	,014
		N	30
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)			

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua”

Elaboración: Propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla 6, el valor correlacional de Pearson (r) es de 0,445 lo cual indica correlación positiva, directa y moderada, y el valor de significancia (sig.) es de 0,014 que resulta menor a 0,05 establecido en la investigación. Con estos valores se puede determinar que existe relación significativa entre la formación continua y el desempeño docente, en consecuencia se acepta la hipótesis de investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Hipótesis Específica 1

H₁: La dimensión necesidades educativas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

H₀: La dimensión necesidades educativas no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 7

Correlación entre las necesidades educativas y el desempeño docente

			Desempeño Docente
r de Pearson	Necesidades educativas	Correlación de Pearson	,591**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua”

Elaboración: Propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla 7, el valor correlacional de Pearson (r) es de 0,591 lo cual indica correlación positiva, directa y moderada, y el valor de significancia (sig.) es de 0,001 que resulta menor a 0,05 establecido en la investigación. Con estos valores se puede determinar que existe relación significativa entre la dimensión necesidades educativas y el desempeño docente, en consecuencia se acepta la hipótesis de investigación (H₁) y se rechaza la hipótesis nula (H₀).

Hipótesis Específica 2

H₂: La dimensión necesidades pedagógicas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019

H₀: La dimensión necesidades pedagógicas no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019

Tabla 8

Correlación entre las necesidades pedagógicas y el desempeño docente

			Desempeño Docente
r de Pearson	Necesidades Pedagógicas	Correlación de Pearson	,367*
		Sig. (bilateral)	,046
		N	30

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua”

Elaboración: Propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla 8, el valor correlacional de Pearson (r) es de 0,367 lo cual indica correlación positiva, directa y baja, y el valor de significancia (sig.) es de 0,046 que resulta menor a 0,05 establecido en la investigación. Con estos valores se puede determinar que existe relación significativa entre la dimensión necesidades pedagógicas y el desempeño docente, en consecuencia se acepta la hipótesis de investigación (H₂) y se rechaza la hipótesis nula (H₀).

Hipótesis Específica 3

H₃: La dimensión necesidades humanas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019

H₀: La dimensión necesidades humanas no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019

Tabla 9

Correlación entre las necesidades humanas y el desempeño docente

		Desempeño Docente	
r de Pearson	Necesidades Humanas	Correlación de Pearson	-,013
		Sig. (bilateral)	,945
		N	30

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua”
Elaboración: Propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla 9, el valor correlacional de Pearson (r) es de -0,013 lo cual indica correlación inversa, y el valor de significancia (sig.) es de 0,945 que resulta mayor a 0,05 establecido en la investigación. Con estos valores se puede determinar que no existe relación significativa entre la dimensión necesidades humanas y el desempeño docente, en consecuencia se acepta la hipótesis de nula (H₀) y se rechaza la hipótesis de investigación (H₃).

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Establecer la relación de la dimensión Necesidades Educativas con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019, el referente teórico manifiesta que los docentes deben ser autoeficacia, confiar en sus capacidades para lograr una meta, sin importar lo grande que sea, es decir tener convicción de ser capaz de realizar una tarea (Bandura, 1977), En la tabla 3, los resultados descriptivos muestran que 63,3% de los docentes manifiestan que la dimensión necesidades educativas se ubica en el nivel adecuado al mismo tiempo que el desempeño docente se ubica en el nivel alto, estos resultados coinciden con la postura teórica de Bandura, puesto que los docentes están emocionalmente preparados y motivados para querer incluirse de manera voluntaria a procesos y actividades que refuercen sus conocimientos, así también estos resultados coinciden con Vásquez (2005) donde el 48% de los docentes encuestados manifestaron que los talleres de actualización han favorecido su desempeño docente, también coinciden con Balzán (2008) donde el 37,15% de los docentes manifestaron que formación y el acompañamiento pedagógico mejoraron su desempeño. Con respecto a la hipótesis específica 1: La dimensión necesidades educativas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019, la tabla 7 muestra que los resultados inferenciales indican que existe correlación significativa entre la dimensión necesidades educativas y el desempeño docente dado el valor p. (0,001), estos resultados coinciden con Callomamani (2013) donde con un valor de 0,863 de regresión lineal se establece influencia de la supervisión y acompañamiento en el desempeño docente, también coinciden con Romero (2014) donde los estudiantes se sienten satisfechos con la calidad de clases que reciben puesto que sus docentes están en formación continua.

En relación al objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la dimensión pedagogía y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019, el referente teórico manifiesta que los docentes deben ser autoeficacia, confiar en sus capacidades para lograr una meta, sin importar lo grande que sea, es decir tener convicción de ser capaz de realizar una tarea (Bandura, 1977), En la tabla 4, los resultados descriptivos muestran que 83,3% de los docentes manifiestan que la dimensión necesidades pedagógicas se ubica en el nivel adecuado al mismo tiempo que el desempeño

docente se ubica en el nivel alto, estos resultados coinciden con la postura teórica de Bandura, puesto que los docentes tienen estrategias que se relacionan con diferentes conocimientos que le permiten conocer, comprender, reflexionar y saber interpretar acerca de sus necesidades pedagógicas y de manera continua conocen sus debilidades y fortalezas, así también estos resultados coinciden con Ortiz (2012) donde el 96,65% de los docentes encuestados manifestaron que la evaluación pedagógica ayuda a mejorar el desempeño del docente, por otro lado se contraponen con Ortiz, et. al (2007) donde se indica que los docentes no están formados en su totalidad. Con respecto a la hipótesis específica 2: La dimensión necesidades pedagógicas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019, la tabla 8 muestra que los resultados inferenciales indican que existe correlación significativa entre la dimensión necesidades pedagógicas y el desempeño docente dado el valor p. (0,046), estos resultados coinciden con Tenorio (2010) quien manifiesta que el educador debe estar preparado y motivado para realizar de forma voluntaria actividades que refuercen su conocimiento, también coinciden con Arévalo (2011) quien concluye que la calidad del desempeño docente depende de una evaluación pedagógica apropiada.

En relación al objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la dimensión necesidades humanas y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019, el referente teórico manifiesta que los docentes deben ser autoeficacia, confiar en sus capacidades para lograr una meta, sin importar lo grande que sea, es decir tener convicción de ser capaz de realizar una tarea (Bandura, 1977), En la tabla 5, los resultados descriptivos muestran que 83,3% de los docentes manifiestan que la dimensión necesidades humanas se ubica en el nivel adecuado al mismo tiempo que el desempeño docente se ubica en el nivel alto, estos resultados coinciden con la postura teórica de Bandura, puesto que los docentes tienen el entendimiento y comprensión del proceso que conlleva la motivación y su influencia en los estudiantes por medio de su experiencia, así también estos resultados coinciden con Callomamani (2013) donde el 58% de los docentes encuestados manifestaron que la supervisión de la formación mejora el desempeño de los docentes, también coinciden con Romero (2014) donde el 91% de los estudiantes manifestaron que los docentes imparten clases de calidad porque están en constante formación. Con respecto a la hipótesis específica 3: La

dimensión necesidades humanas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019, la tabla 9 muestra que los resultados inferenciales indican que no existe correlación significativa entre la dimensión necesidades humanas y el desempeño docente dado el valor p . (0,945), estos resultados se contraponen a Maldonado (2012) donde con un valor de 0,857 muestra correlación entre las variables de estudio, también se contradice con Ortiz (2012) donde se concluye que el desempeño docente se relaciona con la formación y motivación de los docentes.

En relación al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019, el referente teórico manifiesta que los docentes deben ser autoeficacia, confiar en sus capacidades para lograr una meta, sin importar lo grande que sea, es decir tener convicción de ser capaz de realizar una tarea (Bandura, 1977), En la tabla 2, los resultados descriptivos muestran que 83,3% de los docentes manifiestan que la formación continua se ubica en el nivel adecuado al mismo tiempo que el desempeño docente se ubica en el nivel alto, estos resultados coinciden con la postura teórica de Bandura, puesto que los docentes tienen sus conocimientos actualizados por lo tanto cumple con las actividades propias de sus funciones, así también estos resultados coinciden con Medina (2017) donde el 15,52% de los docentes encuestados manifestaron su desempeño docente se encuentra en niveles medio, por otra parte se contraponen con López (2014) donde el 84,60% de los docentes manifestaron que el desempeño docente en su institución no es adecuado. Con respecto a la hipótesis general: La formación continua se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019, la tabla 6 muestra que los resultados inferenciales indican que existe correlación significativa entre la formación continua y el desempeño docente dado el valor p . (0,014), estos resultados coinciden con Medina (2017) donde el p . valor es de 0,036 manifiestan una correlación entre las variables de estudio, también coinciden con Maldonado (2017) donde con el valor de correlación de 0.857 se establece correlación entre formación y el desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

1. La dimensión necesidades educativas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la unidad educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019, siendo los valores, r de Pearson (0,591) y la significancia sig. (0,001) que es menor a 0,005 como se muestra en la tabla 7. Además los resultados descriptivos muestran que el 63,3% de los docentes perciben en el nivel adecuado a las necesidades educativas al mismo tiempo que el desempeño docente es alto.
2. La dimensión necesidades pedagógicas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la unidad educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019, siendo los valores, r de Pearson (0,367) y la significancia sig. (0,046) que es menor a 0,005 como se muestra en la tabla 8. Además los resultados descriptivos muestran que el 83,3% de los docentes perciben en el nivel adecuado a las necesidades pedagógicas al mismo tiempo que el desempeño docente es alto.
3. La dimensión necesidades humanas no se relaciona con el desempeño docente en la unidad educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019, siendo los valores, r de Pearson (-0,013) y la significancia sig. (0,945) que es mayor a 0,005 como se muestra en la tabla 9. Los resultados descriptivos muestran que el 83,3% de los docentes perciben en el nivel adecuado a las necesidades humanas al mismo tiempo que el desempeño docente es alto.
4. La formación continua se relaciona significativamente con el desempeño docente en la unidad educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Guayaquil, Ecuador, 2019, siendo los valores, r de Pearson (0,445) y la significancia sig. (0,014) que es menor a 0,005 como se muestra en la tabla 6. Además los resultados descriptivos muestran que el 86,7% de los docentes perciben en el nivel adecuado la formación continua al mismo tiempo que el desempeño docente es alto.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la Unidad Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” de Guayaquil, deben continuar con el diseño mecanismos como proveer de disponibilidad de tiempo en los horarios para que los docentes no se desmotiven y mantengan su formación continua, también deben planificar actividades de actualización dentro de la institución que sean de interés educativo para que el docente de forma voluntaria refuerce sus conocimientos, puesto que según Ortega (2011) los factores que mejoran las necesidades educativas de formación continua son el fácil acceso, buenos temas y disponibilidad de tiempo, considerando que los resultados obtenidos de la dimensión necesidades educativas y desempeño docente.
2. Los docentes de la Unidad Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” de Guayaquil, deben mantener la motivación para reforzar o aprender nuevos conocimientos, para ello deben capacitarse de manera continua en temas de actualidad pedagógica que aporten y enriquezcan el saber hacer de los estudiantes, puesto que de acuerdo con Rivadeneira (2017) la educación requiere de estrategias que permitan al profesor conocer e interpretar las debilidades y fortalezas de sus estudiantes en el ámbito pedagógico para enfocar mejor su desempeño en el aula.
3. Los docentes de la Unidad Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” de Guayaquil, deben continuar transmitiendo sus conocimientos de forma dinámica, para ello debe tener constante motivación e implementar nuevas estrategias que estimulen el aprendizaje en el aula de clases, puesto que según Montecinos (2003) el docente necesita aprender para su desempeño y con ello elevar la calidad educativa.
4. El Ministerio de Educación del Ecuador a través de la subsecretaría de desarrollo profesional docente, debe implementar más cursos de formación continua en temas de interés pedagógicos, estrategias de enseñanza aprendizaje y uso de tecnologías de aprendizaje y conocimiento, para continuar elevando el desempeño de los docentes, puesto que según Sanz (2015) a través de la formación continua se adquieren competencias y conocimientos que ayudan en la reflexión para generar alternativas pedagógicas en beneficio de la calidad de la educación.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2013). *Diseño y desarrollo de proyecto de investigación. Guía de aprendizaje*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Alpizar, M. L. (2009). *Educación y Reducción de Riesgos y Desastres en Centroamérica: Gestión del Riesgo*. EDITORAMA, S.A.
- Arévalo, M. (2011). *Evaluación de la calidad del desempeño docente del nivel secundario en el aula en el CEPSM San de Martín Porres N° 60019 - Iquitos*. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1677/Arevalo_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
- Ávalos, B. (2007). El Desarrollo Profesional Continuo de los Docentes: Lo que nos dice la Experiencia Internacional y de la Región Latinoamericana. *Pensamiento Educativo*, 77-99.
- Ballester, F., & Sánchez, P. (2001). Diversidad y Violencia Escolar. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.
- Balzán, Y. J. (2008). Tesis. *Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en III Etapa de Educación Básica*. Obtenido de Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en III Etapa de Educación Básica: <https://remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico-del-supervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Shalom.
- Berns, J., & Fitzduff, M. (2007). *¿Qué es la convivencia y por qué adoptar un enfoque complementario?* Obtenido de https://flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/1281636421.What_is_coex_Spanish.pdf
- Blázquez, P., & Díaz, A. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica del docente*. Praxis.
- Callomamani, R. (2013). Tesis. *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. Perú - Lima.

- Camargo, M. (2003). *Realidades y necesidades formativas de los docentes de la educación básica, media y universitaria*. Chile: Universidad de la Sabana.
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa "Belisario Quevedo"*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf
- Correa. (2008). *Educación II*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf
- Cronbach, L. (1960). *Essentials or Psychological testing*. New York: Harper and Row.
- Darling, L., Hyler, M., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*.
- De la Rosa, R. A. (2004). *Diseño de un modelo de Gestión Administrativa para el Cabildo de la comuna San Rafael, Parroquia Chanduy, provincia de Santa Elena*. Obtenido de Tesis: <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1639/1/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20PARA%20EL%20CABILDO%20DE%20LA%20COMUNA%20SAN%20RAFAEL%2C%20PARROQUIA%20CHANDUY%2C%20PROVINCIA%20DE%20SANTA%20ELENA%2C%20A%C3%91O%20>
- Estrada, L. (2013). *El Desempeño Docente*. Obtenido de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- Faria, R., Reis, P., & Peralta, H. (2016). La formación de profesores ¿Formación . *Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 289-296.
- Fernández, I. (1998). *Prevención de la violencia y resolución de conflictos*. Narcea.
- Fernández, I. (2008). *Competencias Personales para el Alto Desempeño*.
- González, R. (2003). *Seguridad Escolar*. Obtenido de Pensamiento y Lenguaje Universitario: <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-SeguridadEscolar-3059635.pdf>

Grupo FARO, Fundación Ecuador y PREAL. (2010). *Informe de Progreso Educativo Ecuador*.

López, M. C. (2014). *Evaluación del desempeño docente de la carrera de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ciencias aturales, Universidad de Guayaquil, frente al Reglamento de Escalafón y Carrera Docente. Propuesta de un Sistema de Evaluación Docente Alternativa*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3810/1/Tesis%20Cecbel%20L%C3%B3pez%20Flores.pdf>

Maldonado, R. (2012). *Percepción del Desempeño Docente en Relación con el Aprendizaje de los Estudiantes*. Lima - Perú.

Marcelo, C. (1995). *Formación del Profesorado para el Cambio Educativo*. Barcelona: EUB.

Materán. (1999). Supervisión Académica y el mejorameinto para el desempeño del docente en el Liceo "Rómulo Gallegos" del nivel de Educación Media Diversificada y Profesional del Distrito Escolar N° 1 Estado Yaracuy.

Medina, A. (2017). Tesis. *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito*. Quito, Ecuador .

Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Guía para Gestión de Riesgos. Orientaciones para la preparación y la respuesta a emergencias y desastres*. Obtenido de http://s3.amazonaws.com/inee-assets/resources/Gu%C3%ADa_Gesti%C3%B3n_de_Riesgos_MINEDUC_2013.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2017). *Estandares de Calidad del desempeño profesional docente*. Ecuador.

Monico, S. (2004). *La motivación en el aula universitaria: ¿Una necesidad pedagógica?* Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/145/14502904.pdf>

Montecinos, C. (2003). Desarrollo Profesional Docente y Aprendizaje Colectivo. *Revista de la Escuela de Psicología*, 105-128.

Muñoz, S. L. (2006). *La Gestión Curricular en la Dimensión Pedagógica, como Orientadora de las Prácticas de la Enseñanza en el Colegio Primario de "Nuestra Señora de las Nieves"*. Obtenido de

https://www.academia.edu/9034485/LA_GESTI%C3%93N_CURRICULAR_EN_LA_DIMENSI%C3%93N_PEDAG%C3%93GICA_COMO_ORIENTADORA_DE_LAS_PR%C3%81CTICAS_DE_LA_ENSE%C3%91ANZA_EN_EL_COLEGIO_PRIMARIO_DE_NUESTRA_SE%C3%91ORA_DE_LAS_NIEVES_

Ortega, S. (2011). Proyecto Estratégico Regional sobre Docentes UNESCO-OREALC / CEPPE. *Formación Continua*.

Ortiz, M. (2012). Tesis. *El modelo de evaluación institucional del desempeño docente para mejorar la calidad de educación de los estudiantes del Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”*. Guaranda. Obtenido de REPOSITORIO DIGITAL UEB: <http://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/281?mode=full>

Ortiz, M. E., Fabara, E., Villagómez, M. S., & Hidalgo, L. (2007). *La formación y el trabajo docente en el Ecuador*. Abya-Yala.

Peña , G. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*.

Ponce, Z. (2005). *Desempeño profesional pedagógico del tutor de la microuniversidad pedagógica a nivel primario*. Obtenido de <http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/5286.pdf>

Quiroz, L. (2015). Tesis. *Fortalecimiento de la formación continua de los docentes, desarrollada por el municipio de Pisco*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/260/Fortalecimiento%20de%20la%20formaci%C3%B3n%20continua%20de%20los%20docentes%20desarrollado%20por%20el%20municipio%20de%20Pisco%20-%20Regi%C3%B3n%20Ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivadeneira, E. (2017). Competencias didácticas - pedagógicas del docente, en la transformación del estudiante universitario. *Revista Científica Electronica de Ciencias Humanas*, 41-55.

Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*. Obtenido de

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5786/ROMERO_HUAMAN_ALEXANDER_EVALUACION_DOCENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sandoval, D. (2010). El reto es consolidar el sistema de calidad educativa. *Al tablero, un periódico de un país que educa y que se educa*, págs. <https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-242097.html>.

Santos, G. (2017). *Tesis*. Obtenido de Validez y Confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla: <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

Tenorio, S. (2010). *Formación Inicial al docente y necesidades educativas especiales*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/262700488_Formacion_inicial_docente_y_necesidades_educativas_especiales

Tyler, W. (1991). *Organización escolar*. Morata S.A.

Urteaga, E. (2008). *Sociología de las Profesiones: Una Teoría de la Complejidad*. Lan Harremanak.

Vezub, L. (2013). *Hacia una Pedagogía del Desarrollo Profesional Docente. Modelos de formación continua y necesidades formativas de los profesores*. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v6n1/v6n1a06.pdf>

ANEXOS

Anexo No. 1: Instrumento de recolección de datos de la variable formación continua

Cuestionario para medir el nivel de formación continua.

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito medir la variable formación continua en el desempeño docente, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada una y responda marcando con un aspa (x) la columna (alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

I. Información general

Sexo: Femenino: () Masculino () Edad _____

Tipo de acción de personal:

Definitivo () Provisional () Contrato ()

II. Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que UD. siente o vivenciado.

Duración de la escala 15 min.

	DIMENSIÓN NECESIDADES EDUCATIVAS					
Nª		1	2	3	4	5
1	Consideras que el Ministerio de Educación tiene una política educativa clara en capacitación del docente.					
2	Consideras que el MINEDUC debe tener programas de formación continua de forma masiva.					
3	Consideras que los programas de capacitación de la institución cumplen con los lineamientos del MINEDUC					
4	Percibes un compromiso pleno de la Institución con la formación del docente en temas educativos actuales					
5	Crees que en la Institución Educativa coordina con las instancias debidas para realizar programas de capacitación.					
6	Consideras que la Institución educativa cumple con su función de organizar capacitaciones					
7	Estimas que las capacitaciones recibidas fueron acertadas o se relacionan con la realidad educativa actual					
8	Las coordinaciones entre el MINEDUC, Distrito e Institución educativa permitirán brindar adecuadas capacitaciones que respondan a las necesidades de los docentes.					
9	Los docentes formadores conocen las características y necesidades de formación de los docentes de la unidad educativa.					
10	Crees que el contenido de las capacitaciones recibidas fueron coherentes con el currículo					
DIMENSIÓN NECESIDADES PEDAGÓGICAS						

		1	2	3	4	5
11	Evidencia que se mejora el rendimiento escolar en el aula cuando recibe capacitación en temas relacionados al currículo					
12	Luego de recibir una capacitación, inmediatamente pone en práctica lo aprendido					
13	Estima que la formación continua ofrece los docentes y alumnos oportunidades para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje					
14	Consideras que los recursos de apoyo brindados durante las capacitaciones ayudarán a la mejora de los aprendizajes					
15	Consideras que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula					
16	Considera que las capacitaciones, talleres y actualizaciones deben abordar contenidos pedagógicos de cada contexto educativo					
17	Consideras que los talleres recibidos en la institución son de utilidad en tu trabajo.					
18	Creer que es necesario realizar capacitaciones, talleres y actualizaciones para tener variedad de recursos pedagógicos.					
19	Consideras que estar actualizado en temas pedagógicos benefician a tus estudiantes y se mejoran los tiempos de aprendizaje					
20	Creer que las capacitaciones amplían tu formación profesional como docente y te permiten relacionar medios y materiales acorde a las destrezas planificadas.					
DIMENSIÓN NECESIDADES HUMANAS						
		1	2	3	4	5
21	Un programa de capacitación docente le ayuda a su realización profesional y personal.					
22	Tiene disponibilidad de tiempo para realizar programas de capacitación continua					
23	Capacitarse eleva sus expectativas individuales y profesionales					
24	Una capacitación, taller o actualizaciones le ayuda a la reflexión personal					
25	Se considera un docente innovador y motivador					
26	Considera que buenos contenidos en los programas de capacitación fortalecen la formación del docente.					
27	Creer que los programas de capacitación recibidos ha sido beneficiosos y de utilidad en tu desarrollo personal					
28	Las capacitaciones han aportado en tu aprendizaje profesional					
29	Las capacitaciones han sido innovadoras y ha mejorado tu desempeño					
30	Los talleres, capacitaciones y actualizaciones ayudaron a tu realización personal					
31	EL aprendizaje te ha motivado a seguir capacitándote.					
32	Creer que los contenidos impartidos en las capacitaciones ayudan a realizar cambios en la en la educación y en la sociedad					

Gracias por su colaboración

Anexo No. 2: Instrumento de recolección de datos de la variable desempeño docente

Cuestionario para medir el Desempeño Docente

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito medir el desempeño docente en la Unidad Educativa, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada una y responda de forma sincera marcando con un aspa (x) la columna (alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

Nunca	Rara vez	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

I. Información general

Sexo: Femenino: () Masculino () Edad_____

II. Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que UD. siente o vivenciado. Duración de la escala aprox. 15 min.

Nº	DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4
1	Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.				
2	Aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento pedagógico				
3	Registra la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información (notas, asistencia, planificaciones, entre otros).				
4	Entrega el plan anual y las unidades didácticas en los plazos estipulados por las autoridades				
5	Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.				
6	Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado.				
7	Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases				
8	Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de sus estudiantes				
Nº	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4
9	Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación a los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).				
10	Elabora planificaciones microcurriculares de acuerdo a lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).				
11	Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.				
12	Propone nuevas iniciativa de trabajo				
13	Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.				
14	Investiga nueva formas de enseñanza del área que dicta				
15	Utiliza bibliografía actualizada y elabora recursos didácticos novedosos				
16	Promueve un ambiente de aprendizaje estimulador que genera participación del estudiantado.				
17	Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.				

18	Implementa en su práctica docente acciones recomendadas desde el servicio de consejería estudiantil.				
19	Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.				
20	Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales				
	DIMENSIÓN CONVIVENCIA	1	2	3	4
21	Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución.				
22	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen				
23	Llega puntualmente a las reuniones que se les convoca				
24	Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes				
25	Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.				
26	Trata a los compañeros con cordialidad				
27	Propicia el respeto a las personas diferentes				
28	Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor				
	DIMENSIÓN SEGURIDAD ESCOLAR	1	2	3	4
29	Ejecuta los procedimientos establecidos en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos.				
30	Comunica a la autoridad o al servicio de consejería estudiantil sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado, según las rutas o protocolos establecidos.				

Gracias por su colaboración

Anexo No. 3: Ficha técnica de la formación continua

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO FORMACIÓN CONTINUA

- **DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación : Encuesta
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
3. Institución Educativa : Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua”
4. Fecha de Aplicación : Abril-mayo de 2019
5. Autor : Sara Ingrid Caicedo Quinteros
6. Medición : Formación continua
7. Administración : Docentes de la unidad educativa Lcda. Clara León de Posligua
8. Tiempo de Aplicación : 20 min.
9. Forma de Aplicación : Individual.

- **OBJETIVO:**

Recoger información sobre la formación continua de los docentes de la unidad educativa Lcda. Clara León de Posligua.

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- Dimensión Necesidades Educativas
- Dimensión Necesidades Pedagógicas
- Dimensión Necesidades Humanas

INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario consta de 32 ítems o preguntas agrupadas en tres dimensiones.
2. En el cuestionario se utiliza la escala de calificación tipo Likert del 1 al 5. La escala de respuesta para los elementos va desde "Totalmente de acuerdo" (5), "De acuerdo" (4), "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" (3), "En desacuerdo" (2) a "Totalmente en desacuerdo" (1).

- **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

- **EVALUACIÓN:**

El puntaje final es la suma de los puntos obtenidos en las tres dimensiones haciendo un total de 160 puntos.

1. **Nivel para cada una de las dimensiones de la formación docente:**

El puntaje parcial se obtendrá sumando los puntos de cada ítem de la dimensión

DIMENSIONES	INADECUADA		REGULAR		ADECUADA	
	P. MIN.	P. MAX.	P. MIN.	P. MAX.	P. MIN.	P. MAX.
EDUCATIVA	10	23	24	37	38	50

PEDAGÓGICA	10	23	24	37	38	50
HUMANA	12	28	29	44	45	60

2. **Nivel de desempeño docente:**

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones.

VARIABLE	INADECUADA		REGULAR		ADECUADA	
	P. MIN.	P. MAX.	P. MIN.	P. MAX.	P. MIN.	P. MAX.
FORMACIÓN CONTINUA	32	74	75	117	118	160

Anexo No. 4: Ficha técnica desempeño docente

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE

- **DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación : Encuesta
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
3. Institución Educativa : Institución Educativa "Lcda. Clara León de Posligua"
4. Fecha de Aplicación : Abril-mayo de 2019
5. Autor : Sara Ingrid Caicedo Quinteros
6. Medición : Desempeño Docente
7. Administración : Docentes de la unidad educativa Lcda. Clara León de Posligua
8. Tiempo de Aplicación : 20 min.
9. Forma de Aplicación : Individual.

- **OBJETIVO:**

Recoger información sobre el desempeño docente en la unidad educativa Lcda. Clara León de Posligua.

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- Dimensión Administrativa
- Dimensión Pedagógica
- Dimensión Convivencia
- Dimensión Seguridad Escolar

INSTRUCCIONES:

3. El cuestionario consta de 30 ítems o preguntas agrupadas en tres dimensiones.
4. En el cuestionario se utiliza la escala de calificación tipo Likert del 1 al 4. La escala de respuesta para los elementos va desde "Totalmente de acuerdo" (4), "Siempre" (3), "Frecuentemente" (2), "Rara vez" (1) a "Nunca" (1).

- **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

- **EVALUACIÓN:**

El puntaje final es la suma de los puntos obtenidos en las cuatro dimensiones haciendo un total de 120 puntos.

1. **Nivel para cada una de las dimensiones de la formación docente:**

El puntaje parcial se obtendrá sumando los puntos de cada ítem de la dimensión

DIMENSIONES	BAJO		REGULAR		ALTO	
	P. MIN.	P. MAX.	P. MIN.	P. MAX.	P. MIN.	P. MAX.

ADMINISTRATIVA	8	16	17	24	25	32
PEDAGÓGICA	12	24	25	36	37	48
CONVIVENCIA	8	16	17	24	25	32
SEGURIDAD ESCOLAR	2	4	5	6	7	8

2. **Nivel de desempeño docente:**

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones.

VARIABLE	BAJO		REGULAR		ALTO	
	P. MIN.	P. MAX.	P. MIN.	P. MAX.	P. MIN.	P. MAX.
DESEMPEÑO DOCENTE	30	60	61	90	91	120

Anexo No. 5: Base de datos de variable formación continua

FORMACIÓN CONTINUA																																				
N°	EDUCATIVA										R	PEDAGÓGICA										R	HUMANA												R	FORMACIÓN CONTINUA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		RVariable
1	2	5	4	5	4	2	4	4	2	4	36	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	43	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57	136
2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	51	138	
3	1	2	3	3	4	4	3	2	4	4	30	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	109	
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	42	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	56	133	
5	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	36	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54	137	
6	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51	129	
7	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	129	
8	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	131	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50	130	
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	131	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	55	154
12	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	136
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53	143
14	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	34	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53	125
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	133
16	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	36	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44	116	
17	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	131
18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51	140	
19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46	115
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50	150
21	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	36	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54	137
22	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51	129
23	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	129
24	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	131
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53	143
26	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	34	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53	125
27	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	133
28	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	36	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44	116	
29	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	131
30	2	5	4	5	4	2	4	4	2	4	36	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	43	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57	136

Anexo No. 6: Base de datos de variable desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																																			
N°	ADMINISTRATIVA								R	PEDAGÓGICA											R	CONVIVENCIA								R	SEGURIDAD ESCOLAR		R	DESEMPEÑO DOCENTE	
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23	24	25	26	27		28	29		30	R Variable
1	2	3	4	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	2	4	4	4	26	3	4	7	95
2	3	3	4	4	3	3	4	3	27	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	39	3	4	3	4	3	3	4	3	27	3	4	7	100
3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	6	87
4	3	2	3	2	3	2	3	3	21	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	40	4	3	4	3	4	3	3	3	27	4	3	7	95
5	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	42	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	6	98
6	4	3	4	4	4	3	4	3	29	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	43	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	3	7	109
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	6	95
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	6	105
9	4	3	3	4	4	4	4	3	29	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	41	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	6	108
10	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	43	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	6	103
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	42	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	6	105
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	6	94
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	6	95
14	3	3	2	4	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	6	87
15	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	6	95
16	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	42	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	6	99
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	8	100
18	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	6	103
19	2	3	3	4	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	6	90
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	4	7	117
21	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	42	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	6	98
22	4	3	4	4	4	3	4	3	29	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	43	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	3	7	109
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	6	95
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	6	105
25	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	42	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	6	99
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	8	100
27	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	6	103
28	2	3	3	4	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	6	90
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	4	7	117
30	2	3	4	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	2	4	4	4	26	3	4	7	95

Anexo No. 7: Fiabilidad del instrumento de formación continúa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Consideras que el Ministerio de Educación tiene una política educativa clara en capacitación del docente.	128,13	88,602	,224	,911
Consideras que el MINEDUC debe tener programas de formación continua de forma masiva.	127,53	87,568	,439	,903
Consideras que los programas de capacitación de la institución cumplen con los lineamientos del MINEDUC	127,63	89,826	,311	,905
Percibes un compromiso pleno de la Institución con la formación del docente en temas educativos actuales	127,90	86,024	,658	,899
Creas que en la Institución Educativa coordina con las instancias debidas para realizar programas de capacitación.	127,83	91,454	,202	,907

Consideras que la Institución educativa cumple con su función de organizar capacitaciones	128,07	89,444	,321	,905
Estimas que las capacitaciones recibidas fueron acertadas o se relacionan con la realidad educativa actual	127,87	84,395	,708	,898
Las coordinaciones entre el MINEDUC, Distrito e Institución educativa permitirán brindar adecuadas capacitaciones que respondan a las necesidades de los docentes.	128,00	82,828	,698	,898
Los docentes formadores conocen las características y necesidades de formación de los docentes de la unidad educativa.	128,00	89,103	,268	,907
Creas que el contenido de las capacitaciones recibidas fueron coherentes con el currículo	127,73	85,995	,716	,899
Evidencia que se mejora el rendimiento escolar en el aula cuando recibe capacitación en temas relacionados al currículo	127,83	88,489	,562	,901
Luego de recibir una capacitación, inmediatamente pone en práctica lo aprendido	127,70	84,976	,713	,898

Estima que la formación continua ofrece los docentes y alumnos oportunidades para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje	127,63	86,378	,683	,899
Consideras que los recursos de apoyo brindados durante las capacitaciones ayudarán a la mejora de los aprendizajes	127,80	85,821	,648	,899
Consideras que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula	127,83	86,557	,555	,901
Considera que las capacitaciones, talleres y actualizaciones deben abordar contenidos pedagógicos de cada contexto educativo	127,70	81,803	,802	,896
Consideras que los talleres recibidos en la institución son de utilidad en tu trabajo.	127,70	88,217	,434	,903
Crees que es necesario realizar capacitaciones, talleres y actualizaciones para tener variedad de recursos pedagógicos.	127,73	85,168	,798	,897
Consideras que estar actualizado en temas pedagógicos benefician a tus estudiantes y se mejoran los tiempos de aprendizaje	127,70	87,528	,715	,900

Crees que las capacitaciones amplían tu formación profesional como docente y te permiten relacionar medios y materiales acorde a las destrezas planificadas.	127,70	87,528	,715	,900
Un programa de capacitación docente le ayuda a su realización profesional y personal.	127,70	92,286	,160	,907
Tiene disponibilidad de tiempo para realizar programas de capacitación continua	127,70	92,838	,127	,907
Capacitarse eleva sus expectativas individuales y profesionales	127,70	92,217	,213	,906
Una capacitación, taller o actualizaciones le ayuda a la reflexión personal	127,57	89,702	,452	,903
Se considera un docente innovador y motivador	127,53	90,878	,307	,905
Considera que buenos contenidos en los programas de capacitación fortalecen la formación del docente.	127,57	91,082	,294	,905
Crees que los programas de capacitación recibidos ha sido beneficiosos y de utilidad en tu desarrollo personal	127,83	92,144	,271	,905
Las capacitaciones han aportado en tu aprendizaje profesional	127,53	91,775	,208	,906
Las capacitaciones han sido innovadoras y ha mejorado tu desempeño	127,70	90,769	,283	,905

Los talleres, capacitaciones y actualizaciones ayudaron a tu realización personal	127,63	88,861	,441	,903
EL aprendizaje te ha motivado a seguir capacitándote.	127,67	89,264	,417	,903
Crees que los contenidos impartidos en las capacitaciones ayudan a realizar cambios en la en la educación y en la sociedad	127,70	89,390	,423	,903

Anexo No. 8: Fiabilidad del instrumento desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.	96,63	50,033	,760	,890
Aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento pedagógico	96,50	54,121	,416	,898
Registra la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información (notas, asistencia, planificaciones, entre otros).	96,37	52,654	,551	,895
Entrega el plan anual y las unidades didácticas en los plazos estipulados por las autoridades	96,23	54,323	,317	,900
Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.	96,27	52,616	,609	,894

Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado.	96,43	53,357	,485	,897
Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	96,40	52,455	,688	,893
Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de sus estudiantes	96,53	54,257	,523	,896
Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación a los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).	96,00	54,690	,296	,900
Elabora planificaciones microcurriculares de acuerdo a lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).	95,93	55,720	,220	,901
Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.	96,17	53,937	,419	,898
Propone nuevas iniciativa de trabajo	96,23	53,633	,461	,897
Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.	96,30	53,459	,496	,896
Investiga nueva formas de enseñanza del área que dicta	96,37	53,275	,545	,896

Utiliza bibliografía actualizada y elabora recursos didácticos novedosos	96,37	53,068	,496	,896
Promueve un ambiente de aprendizaje estimulador que genera participación del estudiantado.	96,40	53,421	,541	,896
Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.	96,47	55,223	,299	,900
Implementa en su práctica docente acciones recomendadas desde el servicio de consejería estudiantil.	96,60	54,800	,537	,897
Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.	96,47	54,809	,365	,899
Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales	96,47	54,464	,421	,898
Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución.	96,53	53,499	,359	,900
Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen	96,37	55,551	,216	,901

Llega puntualmente a las reuniones que se les convoca	96,37	52,861	,607	,894
Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	96,37	52,516	,658	,894
Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	96,50	53,155	,426	,898
Trata a los compañeros con cordialidad	96,40	51,972	,581	,895
Propicia el respeto a las personas diferentes	96,30	53,183	,535	,896
Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor	96,33	53,195	,543	,896
Ejecuta los procedimientos establecidos en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos.	96,53	56,464	,125	,902
Comunica a la autoridad o al servicio de consejería estudiantil sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado, según las rutas o protocolos establecidos.	96,47	55,706	,223	,901

Anexo No. 9: Matriz de validación del instrumento formación continua

MATRIZ DE VALIDACIÓN																		
TÍTULO DE LA TESIS: La formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa "Lda. Clara León de Postigua" Ecuador, 2019																		
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
FORMACIÓN CONTINUA "Es la Capacidad para adquirir competencias y desarrollar conocimientos, destrezas, hábitos, actitudes,... independientemente de la edad, el espacio y el tiempo. A este proceso se denomina aprendizaje a lo largo de la vida y en el ámbito del conocimiento especializado se identifica como Formación Continua." (Sanz, 2015).	EDUCATIVA "Se refieren específicamente a las políticas educativas, su conocimiento, adopción y mirada crítica así como las que derivan de la construcción de un determinado tipo de sociedad" (Quiroz, 2015)	Procesos de la actualización en base a los cambios curriculares	Consideras que el Ministerio de Educación tiene una política educativa clara en capacitación del docente.								X		X		X			
			Consideras que el MINEDUC debe tener programas de formación continua de forma masiva.					X					X		X			
		Procesos en la formación docente continua acorde a la realidad educativa	Consideras que los programas de capacitación de la institución cumplen con los lineamientos del MINEDUC										X		X			
			Percibes un compromiso pleno de la Institución con la formación del docente en temas educativos actuales										X		X			
			Crees que en la Institución Educativa coordina con las instancias debidas para realizar programas de capacitación.										X		X			
			Consideras que la Institución educativa cumple con su función de organizar capacitaciones							X			X		X			
			Estimas que las capacitaciones recibidas fueron acertadas o se relacionan con la realidad educativa actual										X		X			
			Las coordinaciones entre el MINEDUC, Distrito e Institución educativa permitirán brindar adecuadas capacitaciones que respondan a las necesidades de los docentes.										X		X			
	PEDAGÓGICA "las necesidades pedagógicas deben responder a un docente diseñador de escenarios, procesos y experiencias de aprendizaje significativos, organizador del"	Aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente.	Los docentes formadores conocen las características y necesidades de formación de los docentes de la unidad educativa.										X		X			
			Crees que el contenido de las capacitaciones recibidas fueron coherentes con el currículo											X		X		
			Evidencia que se mejora el rendimiento escolar en el aula cuando recibe capacitación en temas relacionados al currículo					X						X		X		
			Luego de recibir una capacitación, inmediatamente pone en práctica lo aprendido							X				X		X		
			Estima que la formación continua ofrece los docentes y alumnos oportunidades para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje											X		X		
			Consideras que los recursos de apoyo brindados durante las capacitaciones ayudarán a la mejora de los aprendizajes												X		X	

proceso de aprendizaje de sus alumnos, estructurador de los procesos y experiencias de aprendizaje en contextos reales y que utilice técnicas didácticas adecuadas al nivel de sus alumnos (Ayala, 2008)	Tiempo, recursos, medios materiales utilizados en la formación docente.	Consideras que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula											X	X	
		Consideras que las capacitaciones, talleres y actualizaciones deben abordar contenidos pedagógicos de cada contexto educativo											X	X	
		Consideras que los talleres recibidos en la institución son de utilidad en tu trabajo.											X	X	
		Creas que es necesario realizar capacitaciones, talleres y actualizaciones para tener variedad de recursos pedagógicos.							X				X	X	
		Consideras que estar actualizado en temas pedagógicos benefician a tus estudiantes y se mejoran los tiempos de aprendizaje											X	X	
		Creas que las capacitaciones amplían tu formación profesional como docente y te permiten relacionar medios y materiales acorde a las destrezas planificadas.											X	X	
	HUMANA "Se refieren a las necesidades de desarrollo individual, social y profesional como ser humano. Respecto a lo individual, se relacionan con su imagen y dignificación, así como con el carácter protagónico del maestro, con su saber, y su compromiso con lo que hace." (Quiroz, 2015)	Un programa de capacitación docente le ayuda a su realización profesional y personal.											X	X	
		Tiene disponibilidad de tiempo para realizar programas de capacitación continua					X						X	X	
		Capacitarse eleva sus expectativas individuales y profesionales						X					X	X	
		Una capacitación, taller o actualizaciones le ayuda a la reflexión personal											X	X	
		Se considera un docente innovador y motivador											X	X	
		Considera que buenos contenidos en los programas de capacitación fortalecen la formación del docente.											X	X	
		Creas que los programas de capacitación recibidos han sido beneficiosos y de utilidad en tu desarrollo personal											X	X	
		Las capacitaciones han aportado en tu aprendizaje profesional											X	X	
		Las capacitaciones han sido innovadoras y ha mejorado tu desempeño.											X	X	
		Los talleres, capacitaciones y actualizaciones ayudaron a tu realización personal						X					X	X	
	Motivación y realización personal	El aprendizaje te ha motivado a seguir capacitándote.											X	X	
		Creas que los contenidos impartidos en las capacitaciones ayudan a realizar cambios en la educación y en la sociedad											X	X	

DR. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa de formación continua

OBJETIVO: Conocer el nivel de formación continua de los docentes de la unidad educativa "Lcda. Clara León de Posligua" Ecuador, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TUTIVEN FUENTES LIDER GASTÓN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER EN GERENCIA EDUCATIVA

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: DOCENTE UNIVERSITARIO

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: ASESOR DE TESIS / DOCENTE INVESTIGADOR

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
X				

Guayaquil, 27 de mayo de 2019


LIDER GASTON TUTIVEN FUENTES, M.Sc.

Lider Gastón Tutiven Fuentes MSc.
Registro Senescyt: 1006 - 06 - 700483
Reg. MSP: 0915380544

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa de formación continua

OBJETIVO: Conocer el nivel de formación continua de los docentes de la unidad educativa "Lcda. Clara León de Posligua" Ecuador, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:



GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr


CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

Docente T. Complement

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

Dr en Educación

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
				


Dña. Emma Verónica Ramos Farroñan

Guayaquil, 04 de junio de 2019

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa de formación continua

OBJETIVO: Conocer el nivel de formación continua de los docentes de la unidad educativa "Lcda. Clara León de Posligua" Ecuador, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: jefe de Unidad de Investigación (RESP. Pura)

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Investigador
Asesor de tesis
Docente de posgrado: HAE - 2019 UCV.

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
X				


DR. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

Guayaquil, 27 de mayo de 2019

Anexo No. 10: Matriz de validación del instrumento de la variable desempeño docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa "Lda. Clara León de Posigua" Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre Frecuentemente	Rara Vez	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE "El desempeño docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias administrativas y pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente" (Ponce, 2005)	GESTIÓN ADMINISTRATIVA "La dimensión administrativa incorpora el tema de los recursos necesarios, disponibles o no, con vistas a su obtención y optimización para la consecución de una buena gestión del docente en la institución educativa." (Pozner, 1997)	Desarrollo Profesional	Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.								X		X			
			Aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento pedagógico				X		X	X		X				
		Información y comunicación	Registra la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información (notas, asistencia, planificaciones, entre otros).								X		X			
			Entrega el plan anual y las unidades didácticas en los plazos estipulados por las autoridades						X	X		X				
			Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.								X		X			
		Infraestructura, equipamiento y servicios complementarios	Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado.						X	X		X				
			Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases								X		X			
			Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de sus estudiantes								X		X			
	GESTIÓN PEDAGÓGICA "Se refiere al conjunto de significados y prácticas pedagógicas de los docentes: El uso y dominio de planes y programas; el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas; los estilos de enseñanza, las formas de organizar y planear las actividades, enfoques y criterios	Enseñanza y aprendizaje	Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación a los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).				X				X		X			
			Elabora planificaciones microcurriculares de acuerdo a lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).								X		X			
			Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.						X	X		X				
			Propone nuevas iniciativa de trabajo								X		X			
			Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.								X		X			
			Investiga nueva formas de enseñanza del área que dicta								X		X			
			Utiliza bibliografía actualizada y elabora recursos didácticos novedosos								X		X			

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa del desempeño docente

OBJETIVO: Conocer el nivel de desempeño docente en la unidad educativa "Lcda. Clara León de Posligua" Ecuador, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LIDER GASTON TUTIVEN FUENTES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER EN GERENCIA EDUCATIVA

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: DOCENTE UNIVERSITARIO

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: ASESOR DE TESIS – DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
	X			


LIDER GASTON TUTIVEN FUENTES, M.Sc.

Lider Gaston Tutiven Fuentes MSc.
Registro Senescyt 1006 - 06 - 700483
Reg. MSP: 091538844

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa del desempeño docente

OBJETIVO: Conocer el nivel de desempeño docente en la unidad educativa "Lcda. Clara León de Posligua" Ecuador, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
	X			



Guayaquil, 04 de junio de 2019

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa del desempeño docente

OBJETIVO: Conocer el nivel de desempeño docente en la unidad educativa "Lcda. Clara León de Posligua"
Ecuador, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN (IESUP "FIGURA")

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: INVESTIGADOR
PRESER DE TESIS
DOCENTE DE POSGRADO: FDE-2019 LICV

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
X				

DR. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

Anexo No. 11: Solicitud de permiso para realizar estudio

Guayaquil, 21 de mayo del 2019

Diana Castro Barzola, Msc.
Directora de la Institución Lcda. Clara León De Posligua

Ciudad.-

Saludos


Yo, Sara Ingrid Caicedo Quinteros con el número de cedula 0926106626, docente de la institución en mención, del área de lengua extranjera-ingles; además, estudiante de post grado en la universidad cesar vallejo (UCV) Maestría en Administración Educativa, actualmente me encuentro desarrollando mi tema de tesis con la siguiente temática: LA FORMACIÓN CONTINUA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE. Por lo expuesto solicito autorización para el desarrollo de la tesis en esta institución que usted acertadamente dirige.

Cabe considerar que el desarrollo del tema permitirá mejoras en la educación a beneficio de nuestros estudiantes y de la institución.

Por las razones expuestas, solicito a usted acceder a mi solicitud.

En espera de vuestra respuesta me suscribo.

Cordialmente:


Lcda, Sara Caicedo Quinteros
Miércoles 22 de mayo, 2019



22/05/2019
Recibido - Aceptado


Anexo No. 12: Aprobación de solicitud de estudio



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ESCUELA FISCAL

CLARA LEÓN DE POSLIGUA

Dir: Avenida Casuarina Monte Sinaí Coop. Las Marías
Telf: 0969390761



Guayaquil, 5 de Junio del 2019

Licenciada
Sara Ingrid Caicedo Quinteros
Maestrante de la Universidad Cesar Vallejo
Ciudad.-

De mis Consideraciones:

Autorizo a la Licenciada SARA INGRID CAICEDO QUINTEROS, para que aplique la propuesta de Tesis con el tema "La formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa Lcda. Clara león de Posligua", previa a la obtención de Título de Master en Educación.

Particular que comunico a usted, para fines de Ley.

Atentamente,


MSc. Diana Castro Barzola
DIRECTORA




Anexo No. 13: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

- Título del proyecto de Investigación; La formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa "Lcda. Clara León de Posligua" Ecuador, 2019
- Objetivo de la investigación: Determinar la relación que existe entre la formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa "Lcda. Clara León de Posligua" Guayaquil, Ecuador, 2019.
- Autor: Caicedo Quinteros Sara Ingrid, lic
- Lugar donde se realizará la investigación: Institución Educativa "Lcda. Clara León de Posligua" Guayaquil, Ecuador

Nombre del participante: Diana Mestre

Yo, Diana Mestre Banzola, identificado con documento de identidad N° 0916892857, he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: Diana Mestre Banzola

Guayaquil, Miércoles 05 de junio del 2019

5/06/2019
Revisado
[Firma]

Anexo No. 14: Fotografías

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS CON LAS AUTORIDADES DEL PLANTEL Y LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO A LOS DOCENTES



Presentando mi tema de tesis a la Directora de La Institución Educativa Msc. Diana Castro Barzola para poder aplicar allí mi investigación.



Presentando mi solicitud al Lcdo, Leonardo Santana, Subdirector de la Institución Educativa Lcda, clara león de posligua para la aplicación de mis instrumentos y la obtención de los resultados de mi investigación.



Recibiendo por parte del Lcdo, Leonardo Santana (subdirector de la institución Educativa Clara León de Posligua) la aceptación del tema de tesis y la aceptación para aplicar mis instrumentos de la investigación.



Aplicación de los instrumentos de la investigación La formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara león de Posligua” Ecuador, 2019 la cual estuvo realizada en dos grupos por la diferencia en la jornada laboral (matutina-vespertina).


Anexo No. 15: Acta de aprobación de originalidad

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "La formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa "Lda. Clara León de Posigua" Ecuador, 2019" de la estudiante Caicedo Quinteros Sara Ingrid, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, AGOSTO DEL 2019


Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
DNI:02776313



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo No. 16: Porcentaje de similitud



Anexo No. 17: Autorización de publicación de tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código: F08-PP-PR-02.02 Versión: 02 Fecha: 14-07-2018 Página: 1 de 1
---	--	---

Yo, Sara Ingrid Caicedo Quinteros identificada con DNI N° 0926106626 egresada del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (☒), la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa "Lda. Clara León de Posigua" Ecuador, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33


 FIRMA

DNI: 0926106626



FECHA: 10 de Diciembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo No. 18: Versión final de trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CAICEDO QUINTEROS, SARA INGRID

INFORME TITULADO:

"La formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa "Lcda.
Clara León de Posligua" Ecuador, 2019"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE DICIEMBRE DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobar por Mayoría*



KARL FRIEDRICK TORRES VIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO-PIURA